



Akademia HR - Zarządzanie wynagrodzeniami (budowanie systemów wynagrodzeń, systemy premiowe, benefity i motywatory)

2 800,00 PLN brutto
2 800,00 PLN netto
175,00 PLN brutto/h
175,00 PLN netto/h

Numer usługi 2023/11/15/5829/2018966

Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w
Białymstoku



📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 22.04.2024 do 23.04.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla przedsiębiorców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie jest kierowane do : <ul style="list-style-type: none">· menedżerów i pracowników zespołów personalnych,· menedżerów i właścicieli mniejszych firm, którzy : <ul style="list-style-type: none">· stoją przed wyzwaniem zbudowania lub zmiany systemu wynagrodzeń i motywacji,· mają na celu pohamowanie niekorzystnych zjawisk personalnych wynikłych z przyczyn płacowych (np. niezadowolenie i brak satysfakcji kadry, niskie wyniki pracy, rotacja),· potrzebują pozytywnych rozwiązań do utrzymania i podniesienia satysfakcji, motywacji i zaangażowania pracowników oraz premiowania i nagradzania ich, awansowania, udzielania podwyżek, a także zabezpieczania ich potrzeb poprzez adekwatne benefity.
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	10-04-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do świadczenia usługi	reguluje art. 163 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.
Zakres uprawnień	Kursy i szkolenia

Cel

Cel edukacyjny

Głównym celem jest przekazanie wiedzy i umiejętności z zakresu kształtowania i modyfikowania systemu wynagradzania i motywowania w taki sposób, aby wszystkie składniki wynagradzania pracowały na rzecz pozyskiwania, motywacji i zaangażowania pracowników oraz przeciwdziałania ich odejściom.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

- Uczestnikom zostanie przekazana wiedza w zakresie stosowania nowoczesnych, stosowanych na rynku metod m.in. wartościowania stanowisk pracy, kształtowania systemu wynagrodzeń stałych i zmiennych, doboru benefitów - wraz z rekomendacjami stosowania w różnych organizacjach.
- Zaprezentowane zostaną sposoby prawidłowego porównywania wysokości wynagrodzeń z wynagrodzeniami oferowanymi na rynku wraz z oceną przydatności dostępnych na rynku raportów płacowych.
- Warsztaty pozwolą uczestnikom na nabycie realnych umiejętności pozwalających prowadzić projekt systemów wynagrodzeń, systemów premialnych, benefitów i motywatorów w organizacji lub przeprowadzić projekt ich zmian.
- Podczas szkolenia udostępnione będą konkretne metody, wzory i przykłady dokumentów, które mogą zostać zastosowane przez uczestników w praktyce zawodowej w swoich organizacjach.

Metody walidacji

Metody weryfikacji:

- ocena pracy w trakcie zajęć
- sesje treningowe
- ankiety ewaluacyjne

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Program

Dzień 1. Wartościowanie stanowisk pracy i budowa siatek płac.

Moduł 1. Powitanie, wprowadzenie, sprawy organizacyjne.

Moduł 2. Baza systemu płacowego:

- Uporządkowany podział pracy w organizacji (struktura organizacyjna, przebieg ścieżek karier, opisy stanowisk pracy, opisy ról i funkcji) – koncepcja, użyteczny schemat powiązań,
- Wartościowy i użyteczny wzór opisu stanowiska pracy, opisu roli / funkcji – z perspektywy obszarów wynagrodzeń, kadrowego, rekrutacyjnego i rozwojowego – omówienie wzoru i kilka przykładów.

Moduł 3. Wartościowanie stanowisk pracy – warsztat:

- Proces wartościowania w firmie – schemat działań, role i zadania do wykonania,
- Metody wartościowania analityczno-punktowe – przykłady, zalety i wady typowych schematów,
- Kryteria wartościowania i ich wagi a późniejsze wyniki wartościowania i układ stanowisk w gradacji stanowisk,
- Przećwiczenie procedury wartościowania dwiema metodami wartościowania (metoda analityczno-punktowa),
- Konstruowanie wstępnego taryfikatora i siatki płac na podstawie wyników wartościowania,
- Wynagrodzenia w firmie a rynek:
 - Zasady wykorzystanie benchmarków płacowych i raportów wynagrodzeniowych w praktyce,
 - Porównywanie wynagrodzeń z rynkiem i raporty płacowe (przykłady z rynku),
 - Podejście do płac na tle branży i rynku regionalnego,
 - Polityka kształtowania płac zasadniczych względem rynku,
- Sporządzenie finalnego taryfikatora i siatki płac oraz zaszeregowania stanowisk:
 - Taryfikator, siatka płac,
 - Koszty zmian wynagrodzeń – zestawienia potencjalnych kosztów wdrożenia taryfikatora i siatki płac,
- Ścieżki rozwoju, awansów i karier w organizacji a taryfikator, siatka płac:
- Regulamin wynagradzania – najważniejsze zapisy, na przykładzie.

Moduł 4. Mapowanie stanowisk jako prosta alternatywa dla wartościowania stanowisk pracy : wady, zalety, przećwiczenie podejścia.

Uwaga : z uwagi na prawa autorskie trener nie może przekazać raportów płac czy schematów wartościowania. Prezentowane są fragmenty odpowiednio zmodyfikowane.

Dzień 2. Kluczowe efektywne składniki płacowe zmienne : systemy premiowe, benefity i motywatory.

Moduł 5. Wprowadzenie do systemu wynagrodzeń zmiennych:

- Funkcjonowanie zmiennych składników wynagradzania zależnych od efektów z perspektywy formalnej (prawo pracy) i biznesowej,
- Zmienne składniki wynagradzania które warto stosować i takie których nie warto (lub nie można z uwagi na uregulowania prawne), wyzwania i korzyści.

Moduł 6. System zarządzania przez cele (w tym również zarządzania kluczowymi wskaźnikami efektywności – KPI np. w obszarach wydajności, wyników ilościowych, oceny jakości):

- Cele i główne funkcje systemu – z perspektywy organizacji, menedżera i pracownika,
- Baza systemu : cele strategiczne firmy w układzie BSC (Balanced ScoreCard), kaskada celów : cele jednostek organizacyjnych, zespołów i pracowników - zasady i ćwiczenie,
- Zasada SMART w planowaniu celów – zasady i ćwiczenie,
- Parametryzacja celów / zadań jako wskaźniki efektywności (KPI) – zasady i ćwiczenie,
- Realizacja celów i wsparcie w realizacji, monitoring i rozliczenie celów –zasady i ćwiczenie
- Standardowe dokumenty – przykładowe karty planowania, aktualizacji i rozliczania celów,
- Premie za cele – typowy schemat wypłat i zasady rozliczania,
- Omówienie możliwości stosowania na wybranych grupach / rolach występujących w organizacji.

Moduł 7. Systemy prowizyjne jako prosta alternatywa dla systemu premiowego:

- Główne zasady,
- Typowy schemat wypłat zależny od targetu sprzedaży ,
- Omówienie możliwości stosowania na wybranych grupach / rolach występujących w organizacji.

Moduł 8. Dodatki za role i funkcje:

- Idea rozwiązania i możliwości zastosowania,
- Główne zasady kształtowania systemów dodatków (regulaminy, karty, schematy wypłat),
- Omówienie możliwości stosowania na wybranych grupach / rolach występujących w organizacji na przykładach typowych ról występujących w wielu organizacjach np. trener wewnętrzny, opiekun adaptacyjny, kierownik projektu.

Moduł 9. Inne wynagrodzenia zależne od ról i efektów np. innowacyjności, poleceń pracowniczych:

- Główne zasady systemów (regulaminy, karty, schematy wypłat),
- Omówienie możliwości stosowania na kilku wybranych przypadkach programów/rozwiązań.

Moduł 10. Nagrody:

- Funkcjonowanie nagród z perspektywy formalnej (prawo pracy) i biznesowej,
- Poprawna i niepoprawna konstrukcja nagród,
- Koncepcja nagród za szczególne osiągnięcia, ich sprawiedliwe parametryzowanie,
- Omówienie możliwości stosowania w organizacji i regulamin nagród – na przykładzie.

Moduł 11. Koncepcja Employee Value Proposition – komunikowanie korzyści wynagrodzeniowych i motywacyjnych z perspektywy kandydata i pracownika:

- Koncepcja Wynagrodzenia Całkowitego obejmującego wszystkie elementy finansowe kierowane do pracowników a Koncepcja Employee Value Proposition obejmującego wszystkie elementy finansowe i niefinansowe kierowane do pracowników,
- Benefity i składniki niematerialne systemu wynagrodzeń zgodne z potrzebami pracowników w duchu EVP,
- Mapowanie EVP dla organizacji – 2 przykłady.

Moduł 12. Dyrektywa UE o równości płac i implementacja jej głównych założeń w systemie płacowym.

Moduł 13. Podsumowanie szkolenia i action plan wdrożeniowy.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 Moduł 1- Moduł 4	Anna Kasperowicz	22-04-2024	08:00	16:00	08:00
2 z 2 Moduł 5- Moduł 13	Anna Kasperowicz	23-04-2024	08:00	16:00	08:00

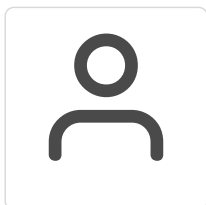
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 800,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 800,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	175,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	175,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Anna Kasperowicz

Doświadczony trener, rekruter, HR-owiec. Ponad 15-letnie doświadczenie w obszarze HR. Zwolenniczka systemowego podejścia do rozwoju pracowników. Jako trenerka i konsultantka na zlecenie różnych branż i typów organizacji realizuje projekty szkoleniowe i doradcze m.in. w obszarze rekrutacji i diagnozy potencjału kadry specjalistycznej i menedżerskiej, rozwoju kompetencji interpersonalnych i menedżerskich, budowy modeli kompetencyjnych odzwierciedlających wartości firmowe, zintegrowanych systemów motywacyjnych, opisów stanowisk pracy, projektowania ścieżek karier. Od lat jest wykładowcą na stud. podyplomowych z obszaru HR w Akademii L. Koźmińskiego oraz na stud. mgr na Uniwersytecie SWPS w W-wie. Ponadto wspiera przyszłych inżynierów w UT-H w W-wie prowadząc autorskie warsztaty w zakresie rozwoju kompetencji interpersonalnych oraz przedsiębiorczości. Poza środowiskiem akademickim i korporacyjnym aktualnie jako coach kariery oraz mentor w FRSI w programie "My Digital LIFE" wspiera w odkrywaniu potencjału oraz orientacji zawodowej na rynku pracy. Ponadto pełni rolę doradcy zawodowego w programach realizowanych przez MCPS. W latach 2020-2023 pełniła rolę konsultanta ds. profili kompetencyjnych w Branżowych Bilansach Kapitału Ludzkiego PARP. Absolwentka stud. mgr z zakresu Andragogiki na UW, stud. MBA HR na Akademii L. Koźmińskiego, Szkoły Trenerów i Doradców Biznesu Laboratorium Psychoedukacji i FRDL, studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego oraz wielu szkoleń HR-owy

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują autorskie materiały szkoleniowe wykładowcy w tym np.:

- skrypty i autorską prezentację
- scenariusze
- pliki dokumentów przygotowanych w formacie PDF lub/i Excel
- zadania i ćwiczenia

Warunki uczestnictwa

Zgłoszenie poprzez BUR oraz bezpośrednio na stronie www.wse.edu.pl w celu zawarcia umowy świadczenia usług i wyrażenia zgody na przetwarzanie danych osobowych.

Wymagany poziom obecności na zajęciach 100%.

Warunki techniczne

Zajęcia będą odbywały się w formie zdalnej z wykorzystaniem platformy Teams lub innej. Odbędą się w czasie rzeczywistym, zgodnie z harmonogramem. Zostanie zapewniona obustronna komunikacja między prowadzącym zajęcia a uczestnikami. Użytkownicy platformy powinni posiadać urządzenie z dostępem do internetu.

Kontakt



Monika Szewczul



E-mail monika.szewczul@wse.edu.pl

Telefon (+48) 608 029 009

Wersje

Dane wersji aktualnej

Imię i nazwisko	Monika Szewczul
Numer wersji	2
Status	opublikowana
Data utworzenia	13-12-2023, 11:02:49