

УТВЕРЖДАЮ
Директор НОЧУ ОДПО
«Акцион-МЦФЭР»

Д.А. Зайцев
«11» ноября 2022 г.



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)
**«СТРАТЕГИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ: КАК ПОСТРОИТЬ СИСТЕМУ МОТИВАЦИИ
ПЕРСОНАЛА»**
(объем 24 академических часа(ов))

1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения программы слушатель будет:

знать:

- основы экономики, организации труда и управления персоналом;
- основные метрики и аналитические срезы в области разработки мотивационных программ;
- нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;
- основы налогового законодательства РФ;
- законодательство РФ о персональных данных.

уметь:

- разрабатывать стратегию и политику управления персоналом;
- применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;
- разрабатывать корпоративные социальные программы;
- составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов;
- работать с информационными системами, услугами и сервисами в области стратегического управления персоналом;
- вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников;
- управлять эффективностью и вовлеченностью персонала;
- обеспечивать соблюдение требований законодательства РФ и политик работодателя в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации.

2. **НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** – Профессиональный стандарт 07.003 Специалист по управлению персоналом (рег. № 559).

3. **ТРУДОЕМКОСТЬ И СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ** - 24 академических часа(ов), 1 месяц.

4. **ФОРМА ОБУЧЕНИЯ** - заочная с использованием дистанционных образовательных технологий.

5. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин / модулей (в том числе практик)	Часы			Формы контроля
		Всего часов	Аудиторные	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6
1.	Стратегия вознаграждения: что определить при создании	6	3	3	-
2.	Грейдинг: как установить оплату труда в зависимости от навыков сотрудников	6	3	3	-
3.	Совокупное вознаграждение: как мотивировать сотрудников и экономить бюджет	6	3	3	-
4.	Нематериальная мотивация: какие инструменты развития выбрать	5	2	3	-
<i>A</i>	<i>Итоговая аттестация</i>	<i>1</i>	<i>-</i>	<i>1</i>	<i>зачет</i>
	ИТОГО:	24	11	13	-

6. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

6.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Стратегия вознаграждения: что определить при создании	6	3	-	3
2.	Грейдинг: как установить оплату труда в зависимости от навыков сотрудников	6	3	-	3
3.	Совокупное вознаграждение: как мотивировать сотрудников и экономить бюджет	6	3	-	3
4.	Нематериальная мотивация: какие инструменты развития выбрать	5	2	-	3
	ИТОГО:	23	11	-	13

6.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ПРОГРАММЫ

Тема 1. Стратегия вознаграждения: что определить при создании

Чему научитесь в программе. Какую выбрать стратегию вознаграждения, чтобы повысить эффективность бизнеса.

Тема 2. Грейдинг: как установить оплату труда в зависимости от навыков сотрудников

Как внедрить систему грейдинга. Анализ рынка: как установить конкурентный доход сотрудникам.

Тема 3. Совокупное вознаграждение: как мотивировать сотрудников и экономить бюджет

Как установить фиксированное вознаграждение. Переменное вознаграждение: как привязать к результату работы. Что включить в социальный пакет сотрудника. Программы благополучия: как внедрить и управлять. Ошибки в системе мотивации: как избежать при планировании.

Тема 4. Нематериальная мотивация: какие инструменты развития выбрать

Как разработать и внедрить программы признания. Госнаграды: как оформить и повысить мотивацию сотрудников.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

7.1. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

- 50 советов по нематериальной мотивации. Автор Иванова Светлана Владимировна. Издательство: Альпина Паблишер, 2015 год;
- Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. Автор Елена Николаевна Ветлужских. Издательство: Альпина Паблишер, 2018 год;
- Организационное поведение и организационное моделирование. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. Автор Кочетков Павел Никитович. Издательство: Юрайт, 2022 год;
- Управление результативностью. Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами. Автор Кокинз Гэри. Издательство: Альпина Паблишер, 2021 год;
- Успех без стратегии. Технологии гибкого менеджмента. Автор Марк Розин. Издательство: Альпина Паблишер, 2011 год.

7.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ:

- «Трудовой кодекс Российской Федерации» Федеральный Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
 - «Налоговый кодекс Российской Федерации» (часть первая) Федеральный Закон от 31.07.1998 года № 146-ФЗ;
 - Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
 - Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
 - Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37;
- 289.22

6. Указ Президента Российской Федерации от 19.11.2021 № 665 «О некоторых мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»;
7. Федеральный закон от 30.04.2021 № 126-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования»;
8. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
9. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
10. Кодекс Российской Федерации от 20.12.2001 года «Об административных правонарушениях»;
11. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;
12. Письмо Минтруда России от 06.07.2016 № 14-2/ООГ-6465 «О профессиональных стандартах»;
13. Приказ Министерства транспорта Российской Федерации «О ведомственных наградах Министерства транспорта Российской Федерации» от 30.09.2016 года № 285;
14. Письмо Минфина России от 03.11.2020 № 03-15-06/95676 «О страховых взносах в отношении выплат, производимых организацией, проводящей мотивационную программу, работникам официальных дистрибьюторов заказчика мотивационной программы»;
15. Письмо Минфина России от 19.12.2012 № 03-04-05/4-1415 «О налогообложении доходов физических лиц при приобретении ценных бумаг в рамках мотивационной программы долгосрочного стимулирования работников»;
16. Письмо Минтруда России от 18.09.2019 № 14-3/В-742 «По вопросу применения аттестации работников, предусмотренной статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

8. ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Оценка качества освоения программы осуществляется по результатам прохождения итоговой аттестации. Аттестованным считается слушатель, ответивший правильно не менее, чем на 85% вопросов.

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Тест состоит из вопросов, случайным образом выбираемых системой дистанционного обучения из общего числа утвержденных вопросов, так чтобы в тесте были представлены вопросы по всем темам. Ответ не зачитывается при выборе неверного варианта ответа, а также при одновременном указании правильного и неправильного вариантов.

Слушателям, освоившим образовательную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации (установленного образца).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ – программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

10. СОСТАВИТЕЛИ:

1. Анкудинова Н.А. – Директор образовательных проектов Группы Кадры и Охрана труда НОЧУ ОДПО «Акцион-МЦФЭР».
2. Буланова Л.А. – Менеджер образовательных проектов Группы Кадры и Охрана труда НОЧУ ОДПО «Акцион-МЦФЭР».