

«АКТИОН»

Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Акцион»

УТВЕРЖДАЮ
Директор НОЧ
«Акцион»



«01» февраля 2024 г.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)

«С&В-СИСТЕМА: КАК ПРИВЛЕКАТЬ И УДЕРЖИВАТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ ЧЕРЕЗ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ»

(объем 40 академических часа(ов))

г. Москва

1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения программы слушатель будет:

знать:

- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала;
- порядок применения премий и дисциплинарных взысканий.

уметь:

- организовать работу с кадровым резервом.

2. **ТРУДОЕМКОСТЬ И СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ** - 40 академических часа(ов), 2 месяца.

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

4. 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.	Комплексный подход к мотивации	14	4	10	-
2.	Как разработать и запустить реферальную программу	10	4	6	-
3.	Как мотивировать сотрудников через геймификацию и справедливые премии	15	5	10	-
A	Итоговая аттестация	1	-	1	зачет
	ИТОГО:	40	13	27	-

5. 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.	Комплексный подход к мотивации	14	4	-	10
2.	Как разработать и запустить реферальную программу	10	4	-	6
3.	Как мотивировать сотрудников через геймификацию и справедливые премии	15	5	-	10
	ИТОГО:	39	13	-	26

6.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ПРОГРАММЫ

Тема 1. Комплексный подход к мотивации

Что поможет запустить системный подход к мотивации персонала. Как правильно ставить цели, чтобы управлять вознаграждением сотрудников. Что, когда и как оценивать в работе команды, чтобы постоянно совершенствовать систему компенсаций и льгот. Как учесть особенности различных категорий сотрудников в системе вознаграждения. Как обеспечить условия для того, чтобы разработанная система мотивация работала без сбоев.

Тема 2. Как разработать и запустить реферальную программу

Подготовительный этап рекомендательной программы: что учесть, прописать, подготовить. Как проинформировать сотрудников об условиях реферальной программы. Контроль: как собирать статистику и измерять доход от рефералки. Как организовать реферальную программу, чтобы каждую третью вакансию закрывать знакомыми сотрудниками.

Тема 3. Как мотивировать сотрудников через геймификацию и справедливые премии

Как собрать рейтинговую геймифицированную систему благополучия на примере компании «Авилон». Как верифицировать баллы за активности сотрудников. Как оценивать финансовые показатели C&B-программы. Как с помощью обновления системы мотивации повысить производительность сотрудников: опыт строительной компании. Как через бонусы и компенсации сотрудникам управлять качеством продукции: опыт фармкомпания. Как построить мотивацию на основе матрицы квалификаций. Как рассчитать потери на случай, если незамотивированный сотрудник покинет компанию.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ - РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях, Генкин Борис Михайлович, 2022.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Кибанов Ардальон Яковлевич, 2023.
3. Мотивация как она есть, Кожевникова Татьяна Юрьевна, 2018.
4. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах, Самоукина Наталья Васильевна, 2019.
5. Шесть гениев команды. Как способности каждого усиливают общий результат, Патрик Ленсиони, 2024.
6. Вовлеченные сотрудники. Как создать команду, которая работает с полной отдачей и достигает высоких результатов, Анна Егорова, 2023.
7. Драйв: Что на самом деле нас мотивирует, Дэниел Пинк, 2009.
8. Работа в радость. Бизнес-модель будущего, Деннис Бакке, 2017.

7. ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Оценка качества освоения программы осуществляется по результатам прохождения итоговой аттестации. Аттестованным считается слушатель, ответивший правильно не менее, чем на 10 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).

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

9. СОСТАВИТЕЛИ:

1. Потапова Л.А., редакционный директор группы Кадры и Право НОЧУ ОДПО «Аktion»;
2. Шиповский В.В., преподаватель образовательных проектов группы Кадры и Право НОЧУ ОДПО «Аktion».