



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГАПМ

Государственная академия
промышленного менеджмента
имени В.П. Пастухова

Дополнительная профессиональная
программа

Версия 1

Дата 28.06.2017

Стр. 1/7

СОГЛАСОВАНО

" " _____ 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Академии Пастухова
Н.Н. Аниськина

" 28 " 06 _____ 2017 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

программа повышения квалификации

**«ГРЕЙДИНГ. Организация системы материального вознаграждения
сотрудников предприятия на основе грейдов должностей»**



1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

- Федеральный закон от 29.12.2013 № 273-ФЗ (в действующей редакции) «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 13.06.2016 года);
 - Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 (в действующей редакции) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»
- иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации.

1.1. Цель реализации программы

Формирование способности слушателей к практической реализации на своем предприятии процедуры грейдирования должностей, построение системы грейдов, системы базового вознаграждения сотрудников предприятия (схем и вилок должностных окладов всех категорий персонала) основанный на грейдах должностей, а также способности к разработке и реализации системы материального вознаграждения сотрудников предприятия в полном объеме, начиная с разработки стратегии вознаграждения и заканчивая системами оплаты труда для любых категорий персонала.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения программы слушатель должен приобрести следующие знания и умения, необходимые для качественного изменения профессиональных компетенций области грейдинга и построения системы материального вознаграждения всех категорий сотрудников предприятия.

Слушатель должен знать:

- Основы стратегического управления системой вознаграждения сотрудников предприятия.
- Методы разработки философии и стратегии вознаграждения, всех категорий персонала предприятия
- Все формы и системы оплаты труда и условия их наиболее эффективного применения, организацию премирования сотрудников предприятия на основе KPI;
- Организацию работы по грейдированию должностей; методы описания оценки должностей
- Методы построения системы грейдов на предприятии и системы базовых заработных плат сотрудников предприятия.

Слушатель должен уметь:

- Разрабатывать стратегию вознаграждения для всех категорий персонала предприятия;
- Разрабатывать и внедрять оптимальные для той или иной категории персонала системы оплаты труда;
- Разрабатывать и внедрять практику системы нормирования на основе KPI;
- Проводить описание модельных и руководящих должностей на предприятии;



- Производить оценку должностей и определять их грейд;
- Выстраивать систему грейдов должностей и соответствующую ей систему базовых заработных плат (окладов).

1.3. Категория слушателей

Лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование, и чья профессиональная деятельность связана с нормированием и организацией труда, руководителей среднего звена, специалисты по персоналу.

1.4. Срок обучения

Нормативная трудоемкость составляет:

- для слушателя 150 академических часов, с учетом всех видов аудиторной и самостоятельной работы;

Для образовательной организации при расчете группы 15 слушателей – 232 часа (в том числе, 112 часов аудиторных занятий, 90 часов индивидуальное консультирование, 30 часов итоговая аттестация).

1.5. Форма обучения

Очная, с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Учебный план

№ п/п	Наименование разделов	Всего, час.	Аудиторные занятия, час		СРС, час	консультирование	Промежуточная/ Итоговая аттестация
			лекции	Практические занятия			
1	Инновационно –диагностический семинар « введение в обучение»	8	-	8	-	-	-
2	Описание должностей	42	20	10	10	2*	-
3	Оценка должностей	52	24	14	12	2*	-
4	Управление системой вознаграждения сотрудников предприятия	46	24	12	8	2*	-
5	Итоговая аттестация	2*	-	-	-	-	2* зачет
ИТОГО		150	68	44	30	6*	2*

2* расчет нагрузки ППС производится по количеству слушателей в группе