

Курс повышения квалификации

Специалист по компенсациям и льготам. Современные тенденции Com&Ben (C&B)

21 – 22 мая 2026 года

Код – 4384

Приглашаются руководители и специалисты отдела заработной платы, отдела труда, мотивации и компенсации, специалисты по компенсациям и льготам, специалисты по мотивации, экономисты (технологи) по нормированию труда, экономисты по труду, специалисты службы управления персоналом и все заинтересованные специалисты.

! Возможно дистанционное (онлайн) обучение: занятия транслируются онлайн по расписанию очного курса. Учиться можно с компьютера или смартфона.

ПРОГРАММА

Специалист по компенсациям и льготам (Com&Ben, C&B) входит в структуру HR-департамента, подчиняется директору по персоналу. Эта должность пришла из западных компаний, в которых она относится к категории ключевых и стратегических. В российских компаниях эта позиция уже укоренилась, но профессионалов на российском рынке труда мало, особенно в регионах (как правило, на эту работу переходят сотрудники из подразделений по оплате труда или по управлению эффективностью). C&B специалисты востребованы и, как правило, хорошо оплачиваемы.

Ответственность специалиста по компенсациям и льготам:

- ✓ Определяет **стратегию вознаграждения** сотрудников компании, в зависимости от целей компании, стадии ее развития и стратегии по управлению персоналом.
- ✓ Разрабатывает **системы вознаграждения за труд, льгот и компенсаций**, для компании в целом и для разных категорий сотрудников.
- ✓ Внедряет или принимает участие во внедрении систем вознаграждения, основанных на **управлении по целям, оплате за результат, принципах внутренней и внешней справедливости** (например, **оценка должностей и грейдинг**).
- ✓ Анализирует **рынок труда**, изучает федеральные, региональные и отраслевые обзоры заработных плат и предлагает конкурентный компенсационный пакет в соответствии с установками компании в области вознаграждений, для формирования **имиджа приоритетного работодателя**.
- ✓ Разрабатывает специальные **программы удержания ключевых сотрудников**, долгосрочные и краткосрочные бонусы и программы опционов.
- ✓ Составляет схемы **материальных и нематериальных льгот и компенсаций**, предлагая возможности **выбора льгот** (принцип кафетерия) в зависимости от уровня должности сотрудника и других критериев.

Все представленные в программе инструменты даны в целях формирования профессиональных знаний и навыков. Приобретенные навыки будут способствовать личной успешности специалиста по компенсациям и льготам.

- 1. Роль специалиста по компенсациям и льготам:** задачи и ответственность должности, показатели эффективности, профиль должности, компетенции для должности.
- 2. Стратегический уровень:** Система вознаграждения в компании и ее влияние на результаты бизнеса.
 - ✓ **Экономическая эффективность труда.** Связь со стратегией бизнеса и текущими целями организации. Стратегия вознаграждения на разных стадиях развития компании.
 - ✓ **Рынок труда – законы, мировые тренды и текущая ситуация в стране и регионе.**

Групповое обсуждение: проблемы с привлечением, удержанием и мотивацией персонала на предприятиях участников. Как Com&Ben работает с рынком труда?

- ✓ **Анализ рынка заработных плат** для формирования конкурентного предложения. Обзоры заработных плат: региональные, отраслевые, целевые. Как самостоятельно провести анализ заработных плат для своего предприятия.

Разбор кейса: пересмотр заработных плат на предприятии на основе анализа рынка труда (пример шаблона для анализа ЗП относительно рынка и формирования предложения по новым уровням ЗП).

- ✓ **Полный компенсационный пакет и его составляющие:** материальная и нематериальная мотивация.
- ✓ **Оценка эффективности компенсационной политики организации и каждой из ее составляющих** (ЗП, премий, соц-пакета, других способов удержания сотрудников). KPIs сотрудников C&B.

3. Тактический уровень: Управление вознаграждением.

- ✓ **Материальная и нематериальная мотивация.** Почему повышение зарплаты работает надолго?
- ✓ **Две составляющих заработной платы: фиксированная** (оклад, тарифная ставка) и **переменная** (премии, бонусы, КТУ, вознаграждение за проекты). Как спланировать их соотношение?
- ✓ **Премии:** Принципы эффективной системы премирования. Классификация видов премирования: по целям, по периодичности, по категориям. Индивидуальные и коллективные показатели премирования.
- ✓ **Надбавки и компенсации:** кому, за что и сколько. Правовые вопросы.
- ✓ **Льготы:** когда и как использовать. Показатели эффективности системы льгот: Утилизация льгот, Удовлетворённость сотрудников системой льгот и другие. Современные подходы к управлению льготами («Кафетерий льгот»).
- ✓ **Нематериальная мотивация** – что может C&B?
- ✓ **Нормирование труда** – как способ управления численностью. Нормирование по драйверам (как и для кого применимо?). Как нормировать HR службу?

Практикум: Групповое обсуждение подходов в компаниях участников. Разбор реальных кейсов по нормированию всех подразделений HR (с применением 2-3 методов нормирования).

4. Современные системы управления вознаграждением:

- ✓ **Грейдирование.** Суть системы грейдов и ее отличия от разрядной сетки. Оценка и ранжирование должностей. Использование обзоров заработных плат для выработки цены должности и вилки грейда. Выбор стратегии по оплате труда льготам и компенсациям относительно рынка труда. Принципы изменения заработной платы внутри грейда или при переходе в другой грейд. Ежегодное повышение заработной платы в системе грейдов. Управление и корректировка системы грейдов. Преимущества и ограничения системы грейдирования для российских компаний в зависимости от различных факторов.
- ✓ **Управление результативностью:** западные подходы (Management by Objectives, Performance Management, Balanced Score Card) и практика их применения в России. Разработка показателей премирования (КПЭ – KPIs): каскадирование верхнеуровневых стратегических целей предприятия до уровней подразделения и каждого сотрудника. Принципы постановки показателей премирования. Целеполагание по принципу SMART. Разработка показателей премирования для разных функций, в том числе для традиционно трудно описываемых подразделений (офисные сотрудники).

Практикум: разработка показателей премирования на примере конкретного предприятия от верхнего до нижних уровней.

5. Операционный уровень. Мотивация для разных категорий сотрудников.

- ✓ **Рабочие, ИТР, руководители** – как правильно мотивировать. Типовые ошибки в системе создания зарплатных схем для персонала разного уровня.
- ✓ **HiPo и HiPro** – **талантливые или результативные сотрудники** – особенности мотивации.
- ✓ **Программы удержания ключевых сотрудников.**
- ✓ **Мотиваторы сотрудников бэк-офиса.** Как мотивировать сотрудников отделов продаж.
- ✓ Мотивация для сотрудников **разных поколений.** Как привлечь и удержать молодых сотрудников (материальная и нематериальная составляющие). Как мотивировать возрастных специалистов?
- ✓ Мотивация в зависимости от профиля **ценностей** сотрудника. Недостатки денег в качестве мотиватора.

6. Актуальные вопросы по оплате труда:

- ✓ Последние изменения в законодательстве по оплате труда,
- ✓ Разбор конкретных ситуаций по вопросам участников.

Занятия проводят ведущие специалисты-практики региона, эксперты, профессионально занимающиеся вопросами оплаты труда, компенсаций и льгот на предприятиях разных отраслей.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

СТОИМОСТЬ УЧАСТИЯ: 27 910 рублей, НДС не облагается, стоимость для нерезидентов РФ может отличаться.

РЕГИСТРАЦИЯ до 14 мая 2026 года: на сайте www.progresssib.ru,

по тел.+7 (383) 209 07 78 или e-mail: progresssib1@yandex.ru

Контактное лицо: Полянская Наталья Александровна

ДОКУМЕНТЫ ПО ОКОНЧАНИИ ОБУЧЕНИЯ. Слушателям выдается **Удостоверение о повышении квалификации** в объеме 16 часов (Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 10897 от 07 мая 2019 года Серия 54Л01 № 0004460, выдана Министерством образования Новосибирской области), на условиях и в порядке, установленных законодательством об образовании и локальными нормативными актами. Сведения об удостоверении передаются в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации» (ФИС ФРДО).

Для оформления Удостоверения о повышении квалификации необходимо предоставить (иметь при себе) копии следующих документов: копию диплома об образовании; копию документа, подтверждающего изменение фамилии (если менялась); номер СНИЛС.

СЕРВИС ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ:

Для приезжающих слушателей:

- комплект учебно-методических материалов на бумажных носителях и (или) в форме электронных документов;
- бронирование гостиницы (стоимость проживания в гостинице не входит в стоимость обучения и оплачивается слушателями самостоятельно);
- кофе-брейки;
- информационная поддержка в период пребывания в Новосибирске о культурно-массовых мероприятиях, интересных местах в Новосибирске, о ТЦ, транспорте и по другим вопросам.

Для слушателей онлайн:

- комплект учебно-методических материалов в форме электронных документов;
- бесплатная обучающая платформа;
- тестовое подключение, знакомство с обучающей платформой до начала занятий;
- информационно-техническая поддержка в процессе обучения.

НАЧАЛО ОБУЧЕНИЯ: 21 мая 2026 года по адресу: [г. Новосибирск, Красный проспект, 28, оф. 501](http://g.novosibirsk.ru)