

GR7. Международные системы совокупного поощрения

Международная сертификация *Global Remuneration Professional (GRP®)* – единственная в мире авторитетная профессиональная сертификация в области компенсаций и льгот.

В России и СНГ сертификационная программа GRP® проводится CBSD совместно с международной Ассоциацией WorldatWork, лидером и основоположником профессиональных стандартов в сфере управления совокупным поощрением. Программа состоит из десяти отдельных модулей и экзаменов к каждому модулю, которые проводятся на русском языке.

Результаты экзаменов оцениваются Ассоциацией WorldatWork, которая напрямую уведомляет участников о полученных результатах и награждает сертификатом GRP «Профессионал в области глобального поощрения» успешно сдавших все сертификационные экзамены.

Чему вы научитесь

- ✔ Учитывать в программах совокупного поощрения глобальных компаний культурные различия, особенности рынков труда и требования местного законодательства
- ✔ Определять факторы, важные для программ компенсации и льгот экспатриантов и местных сотрудников
- ✔ Планировать программы поощрения при международных назначениях и релокации сотрудников в другую страну
- ✔ Вносить ценный вклад в успех сделок международных слияний и поглощений, создания совместных предприятий и альянсов

На курсе GR7 вы рассмотрите процессы глобализации, разработки планов эффективного вознаграждения, льгот и стратегии баланса «работа – жизнь», которые отвечают глобальным организационным и экологическим вызовам



Онлайн/Zoom. 2 дня + 2 часа на сертификационный экзамен

Для кого

Специалисты, работающие в сфере C&B | HR-BP | HR-менеджеры | HR-руководители | Внутренние и внешние HR-консультанты | Бизнес-тренеры

Преимущества

GRP® СЕРТИФИКАТ

Возможность сдать один из десяти экзаменов, ведущих к получению международной сертификации *Global Remuneration Professional®* на русском языке

СИСТЕМНЫЕ ЗНАНИЯ

Системные знания по всем ключевым вопросам управления совокупным поощрением в международных компаниях и практические инструменты минимизации рисков страновых различий при разработке программ поощрения

ПРОВЕРЕННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Для интеграции корпоративных программ поощрения с государственными в странах присутствия компании

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАКТИКИ

Доступ к международным практикам от лидера в области исследования всех аспектов совокупного поощрения ассоциации WorldatWork

ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ

Разбор многочисленных примеров программ поощрения для условий разных регионов

Программа

МОДУЛЬ 1. Глобализация и совокупное поощрение

- Глобализация и ее влияние на деятельность компаний
- Модели присутствия компаний на глобальном рынке
- Причины глобализации
- Рыночные, экономические и неэкономические показатели глобальной бизнес-среды
- Эволюция практик совокупного поощрения в зависимости от стадии присутствия компании на глобальном рынке

МОДУЛЬ 2. Факторы, влияющие на системы совокупного поощрения

- Классификация внешних и внутренних факторов, влияющих на поощрение
- Влияние культуры, проблемы межкультурного взаимодействия и межкультурный менеджмент
- Коллективные трудовые договоры и советы предприятий
- Государственный контроль прекращения трудовых отношений
- Индивидуальные трудовые договоры
- Конфиденциальность данных
- Учет страновых различий при планировании поощрений
- Практический кейс в группах

МОДУЛЬ 3. Практика компенсации в глобальных компаниях

- Страновые различия в практике работы с базовой частью оплаты труда
- Подходы к определению ценности и сравнению должностей
- Факторы, влияющие на структуру базовой части оплаты труда в разных странах
- 3 модели повышения оплаты труда
- Управление переменной частью оплаты труда
- Особенности компенсации руководителей и системы поощрения на основе акций
- Сложности компенсации в глобальной компании и эффективные практики
- Практический кейс в группах

МОДУЛЬ 4. Льготы в глобальных компаниях

- Внутренние и внешние факторы, влияющие на программы льгот
- Стратегия предоставления льгот, управление льготами и функционирование льгот в глобальном масштабе
- Вовлеченность головной компании при децентрализованном, частично централизованном и централизованном управлении
- Государственные и корпоративные программы льгот, стоимость и схемы финансирования корпоративных программ
- Социальное обеспечение, охрана здоровья, пенсионные льготы — страновые различия, интеграция корпоративных и государственных программ, схемы финансирования
- Страхование жизни, пособие по инвалидности, оплата неотработанного времени, привилегии от должности — отраслевые/страновые различия, примеры и важные вопросы реализации
- Выбор провайдера услуг по льготам

МОДУЛЬ 5. Баланс работа — жизнь, признание, управление эффективностью и развитие талантов

- Совокупное поощрение в глобальной организации Воздействие региональных особенностей на эффективность баланса работа — жизнь
- Признание — влияние культуры, уместность подарков
- Глобальное управление эффективностью — баланс корпоративных стандартов и местной специфики
- Развитие талантов — ожидания сотрудников в разных регионах и влияние местного законодательства

МОДУЛЬ 6. Управление международными назначениями

- Терминологию и цели
- Проблемы сотрудников, требующие решения при международных назначениях, вопросы адаптации в новой рабочей среде и культуре
- Основные подходы к оплате труда экспатриантов
- Модифицированный подход на основе выплат в родной стране, единовременные выплаты, региональные системы
- Пенсионное обеспечение
- Здравоохранение, дублирование льгот базовой страны, срочная эвакуация, безопасность
- Практический кейс в группах

МОДУЛЬ 7. Международные слияния и поглощения

- Ключевые термины, цели, риски
- Роль HR в слиянии и поглощении
- Важность культуры — как оценить совместимость культур
- Ключевые вопросы глобальных слияний и поглощений — необходимые действия подразделения HR
- Успешные слияния и поглощения — практические рекомендации