№ 27829/IBA от 02.07.2025

Коммерческое предложение по обучению для компании «»

По теме:

«МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ: ТЕХНОЛОГИИ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ГРЕЙДИРОВАНИЕ КОМПАНИИ И ПРЕМИИ НА ОСНОВАНИИ KPI»

От International Business Academy

2025

International Business Academy благодарит Вас за внимание к нашей компании и предлагает ознакомиться с коммерческим предложением по организации и проведению семинара

Наши конкурентные преимущества:

- **Индивидуальная разработка программ под заказ**
- **Mini ассессмент + отчет (по договорённости с клиентом)**
- **Большой выбор тренеров**
- **Персональный менеджер, курирующий проект**
- **Посттренинговая поддержка 6 месяцев**

E-mail: info@iba.kz
Сайт: http://www.iba.kz/ Тел.: +7 (727) 328-02-02/03; Моб. тел.: +7 702 777 4411
Адрес: РК, г. Алматы ул. Жарокова 318 офис 23 (уг. проспекта Аль-Фараби)

- **Программы лояльности для постоянных клиентов**
- **Высокая репутация компании IBA и рекомендации от ведущих компаний Казахстана**
- **Обучение в рамках международных стандартов**

УСЛОВИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА:

ТОО «International Business Academy» приглашает Вас принять участие в обучении по теме: "Мотивация сотрудников: технологии материального и нематериального стимулирования грейдирование компании и премии на основании KPI".

Стоимость обучения: 237200 тенге без НДС (Исполнитель не является плательщиком НДС). Цена на 2026 год с учетом индексации 10% составит 260920 тенге без НДС (Исполнитель не является плательщиком НДС).

Место проведения: очно территория Поставщика/ онлайн платформа ZOOM

Даты проведения:

Алматы:
14-15 августа 2025
2-3 февраля 2026
18-19 мая 2026
27-28 июля 2026
9-10 марта 2027
16-17 августа 2027
21-22 октября 2027
29-30 декабря 2027

Онлайн:
4-5 декабря 2025
8-9 января 2026
19-20 марта 2026
26-27 мая 2027
30-31 августа 2027

* даты требуют дополнительного согласования

Продолжительность: 16 академических часов

Время: с 10:00 до 17:30.

Количество участников: 1 человек

В стоимость обучения входит: обучение, комплект эксклюзивных обучающих материалов, блокнот, ручка, сертификат International Business Academy, посттренинговая поддержка (6 месяцев), обед и 2 кофе-брейка в каждый день занятий (при условии, что обучение очное).

Просим заключить договор заранее как минимум за 1-2 месяца до начала обучения и забронировать даты с тренером.

Исполнитель: Батухтина Н.Е

Информация о компании.

International Business Academy– это:

1. Рекомендации. Высокая репутация компании IBA и рекомендации от ведущих компаний Казахстана. Компания более 10 лет на рынке за это время зарекомендовала себя, как надежного поставщика услуг.

2. Персональный менеджер, курирующий проект. Каждый проект курирует отдельный менеджер, который закреплен за Вашей компанией

3. Лучшие эксперты. Профессиональный состав привлекаемых к процессу обучения преподавателей, успешных экспертов, консультантов, топ-менеджеров крупных корпораций.

4. Актуальность и польза. Наши программы отражают самые современные методики с учетом изменения рынка и законодательства.

5. Формат обучения. Мы предлагаем нашим клиентам несколько форматов обучения:
   — Очный и Онлайн формат открытых, корпоративных и индивидуальных семинаров.

6. Пост-тренинговые анализ и поддержка в течении 6 месяцев. Мониторинг результатов тренингов в рабочем процессе, рекомендации от тренера.

7. Индивидуальный подход. Все, начиная от содержания, места и времени проведения тренингов может быть настроено в соответствии Вашим потребностями.

8. Принципиально высокий уровень сервиса. Мы создали все условия для максимального

вовлечения в обучение: от удобных кресел и современного презентационного оборудования, до удобной локации.

9. Международные стандарты обучения. Обучение в рамках международных стандартов, с адаптаций под реалии казахстанского бизнеса.

ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ:

1 день

Система мотивации персонала. Материальная и нематериальная составляющие

Мотивация сотрудников: технологии материального и нематериального стимулирования грейдирование компании и премии на основании KPI

Нематериальная мотивация- управление КП культурой и индивидуальная мотивация сотрудников"

Корпоративная культура компании — стратегический инструмент управления персоналом

- Роль Корпоративной культуры в деятельности компании
- Влияние на Корпоративную культуру специфики бизнеса и специфики региона. Влияние на Корпоративную культуру первого лица организации и команды единомышленников
- Корпоративная культура, как она «рождается» и как «управляет» персоналом Корпоративная идеология. Создание приверженности, формирование идентичности
- Основные шаги формирования корпоративной культуры
- Регламентирующие документы. Корпоративный Кодекс Компании. Корпоративные стандарты. Положение по Корпоративной Культуре
- Внедрение Корпоративной культуры. Диагностика и мониторинг. Изменение корпоративной культуры
- Бренд работодателя и Внутренний PR

Практикум:

- Ролевая игра: Переговоры с руководителем / владельцем о ценностях и базовых представлениях
- Деловая игра: Создание элементов Корпоративной культуры малой и большой компании
- Метафорические задачи: понимание сути сопротивления изменениям
- Кейс «Формирование и презентация бренда работодателя»

Способы нематериальной мотивации.

- Как меняется нематериальная мотивация на разных этапах развития компании
- Нематериальная мотивация — основа достижений сотрудника. Теоретические основы мотивации
- Способы нематериальной мотивации персонала Методы перспективной мотивации
- Взаимосвязь карьерного и личностного роста
- Роль корпоративной культуры в формировании перспективной мотивации
- Технологии тактической мотивации. Связь тактической мотивации с уровнем компетенции и психотипом сотрудника
- Кадровые группы и нематериальные мотиваторы
- Как зажечь сотрудников и сделать их счастливыми в рабочее время? Как выбрать и внедрить нематериальные мотиваторы в работу компании?
- Принципы мотивации персонала
- Направления индивидуальной нематериальной мотивации
- Влияние руководителя как основа оперативной мотивации сотрудника
- Как менять мотиваторы, если они не работают?
- Корпоративная и персональная мотивация
- Мотивация талантливых сотрудников
- Методы изучения мотивации сотрудников
- Приемы работы с сопротивлением подчиненных
- Разработка и внедрение системы нематериальной мотивации персонала

Практикум:

- Кейс «Разработка анкетирования мотивации персонала Компании»
- Деловая игра «Мотивация по уровням компетенции»
- «Тест психотип личности»
- «Собеседование с соискателем оценка мотивационных стимулов»
- «Мотивационная беседа с сотрудником»

2 день

Материальная мотивация

«Грейдирование компании. Оценка должностей и оптимизация окладов»

- Материальная и нематериальная мотивация. Баланс эффективности
- Технология разработки и оптимизации денежного вознаграждения. Принципы и факторы эффективной системы материального и нематериального стимулирования
- Формирование системы грейдов как метод эффективного формирования постоянной части заработной платы. Классические методы грейдинга, Метод «Хэй Груп», Метод «Уотсон Уайетт». Метод Экспресс грейдирования
- Сопоставление окладов и «весов» должностей. Построение линии зарплат
- Привязка окладов к рынку
- Ваша лестница грейдов: система оптимизации окладов и карьерная лестница для

сотрудников

Практикум:

- Кейс «Проведение оценки должностей, рабочих мест по балльно-факторному экспресс методу»

Оценка результативности работы сотрудника. Управление по целям, КПЭ

Определение ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators) сотрудников. Требования к системе KPI

Переменная часть оплаты. Система сбалансированных показателей — ССП (Balanced Scorecard — BSC)

- Типовые KPI по перспективе «Финансы», «Клиенты и маркетинг», «Бизнес-процессы», «Персонал и системы»
- Разработка переменной части ЗП на основе PM (Performance Management)
- Разработка KPI для «неудобных» сотрудников: Бухгалтер, юрист, логист, IT и HR специалисты
- Формирование системы льгот на предприятии
- Варианты формирования системы льгот. По грейдам, по иерархии, принцип «меню», на основе опросников

Практикум:

- Кейс «Разработка KPI для подразделений, отделов, сотрудников»
- Примеры: Расчет премиального фонда ТОП менеджеров, отделов, сотрудников на основе KPI показателей