ГУП СО «Бизнес-инкубатор Саратовской области» объявляет сбор коммерческих предложений исполнителей на оказание услуги по проведению цикла тренингов согласно техническому заданию.

Срок сбора коммерческих предложений: до 27 сентября 2021 года.

Подача документов осуществляется до 17:00 27 сентября 2021 г. по адресу:

410012, Саратовская область, г. Саратов, ул. Краевая, д.85, к. 203 (с 09:30 до 17:30 с понедельника по четверг включительно и с 09:30 до 16:30 в пятницу, перерыв на обед с 13:00 до 14:00) в печатном виде нарочно или в отсканированном варианте по электронной почте: office@saratov-bi.ru

Контактные данные: 8 (8452) 24-54-78 (доб.150,104), e-mail: office@saratov-bi.ru

**Техническое задание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование** | **Ед. изм.** | **Кол-во** |
| Услуга по проведению цикла тренингов.- тренинг «Управление персоналом: система действий руководителя»- тренинг «Развитие команды: делегирование, обучение, корпоративное наставничество»- тренинг «Система вознаграждения: комплексный подход к оплате труда и мотивации персонала» | Ед. | 3 |

**Наименование и объем услуг:**

Проведение цикла тренингов:

- тренинг «Управление персоналом: система действий руководителя»

- тренинг «Развитие команды: делегирование, обучение, корпоративное наставничество»

- тренинг «Система вознаграждения: комплексный подход к оплате труда и мотивации персонала», с участием спикера Анны Бочаровой, практика в области организации продаж и развития бизнеса компаний, эксперта по диверсификации бизнеса. Спикер имеет практический опыт в коммерческих организациях на всех видах рынков (FMCG, B2B, B2C, B2G) с 2001 года. Среди клиентов: Газпром-нефть, Head Hunter, ГК «АЛЕКО-Полимеры», ФК «Открытие», Вымпелком, Infinum, Amway, BAUER, Bosch-Buderus и др.
Является автором книг:

* «Розничный магазин. С чего начать, как преуспеть», ИД «Питер», бестселлер
* «Эффективный отдел продаж: персонал, тактика, стратегия», издательство «Феникс»
* «Управление для НЕначинающих», издательство «Феникс»
* «Антикризисное управление магазином», издательство «Феникс»
* «Настольная книга карьериста», ИД «Дашков и Ко»

Количество участников - не менее 20 слушателей, из них не менее 15 субъектов малого и среднего предпринимательства Саратовской области.

**Основные вопросы:**

**День 1. Тренинг «Управление персоналом: система действий руководителя»**

**Результаты обучения:**

* Разработка управленческого цикла
* Освоение навыка управления затратами на персонал
* Оценка действующей в компании системы управления человеческим потенциалом
* Проработка системы контроля и управления эффективностью персонала на разных должностях
* Обсуждение вопросов из практики участников

**Программа обучения:**

**1.Управленческий цикл**

* Основные бизнес-процессы в управлении персоналом, задачи и точки контроля руководителя на каждом этапе цикла управления
* Зависимость работодателя от рынка труда, основные источники информации об изменениях
* HR-бренд для привлечения и удержания сотрудников
* Ошибки руководителей при работе с командой

Практика: Формирование управленческого цикла, выделение зон контроля и ответственности команды

**2.Обеспечение качества команды**

* Как подбирать персонал, что оценивать в процессе подбора (деструкторы, уровень ответственности, компетенции)
* Программа стажировки и адаптации сотрудника, управление адаптационным стрессом и принятием ценностей компании
* Программа оценки показателей работы сотрудника, виды оценочных процедур
* Программа контроля и управления границами, процедурные и технологические инструменты для разных должностей (от директора до грузчика)

Практика: формирование системы контроля для 1-2 должностей

**3.Управленческое влияние на примере практических ситуаций**

* Почему сотрудники не ценят работодателя?
* Почему сотрудник не выполняют задания?
* Почему сотрудники не берут на себя ответственность?

Практика: мастер-майнд группа, поиск решений для сложных ситуаций из практики участников

**День 2. Тренинг «Развитие команды: делегирование, обучение, корпоративное наставничество»**

**Результаты обучения:**

* Передать участникам системное видение процесса развития персонала
* Познакомиться с успешной практикой российских компаний в области развития команд
* Подготовить внутренних наставников в компаниях, освоить навыки проведения обучения на рабочем месте
* Отработать навык делегирования и развития ответственности
* Обсуждение вопросов из практики участников

**Программа обучения:**

**1.Обучение и развитие команды для роста компании и бизнеса**

* Основные виды обучения, в какой ситуации что выбрать
* Что лучше – купить готового специалиста или вкладываться с обучение внутри компании
* Управление эффективностью системы обучения и развития

Практика: Обсуждение вариантов организации развивающих мероприятий внутри компании

**2.Делегирование**

* Мифы о делегировании
* Как выбрать задачи, готовые для делегирования
* Как оценить готовность сотрудника в работе над новыми задачами
* Уровень ответственности сотрудника и результаты делегирования
* Нужен ли контроль в процессе делегирования
* Как принимать работу и как давать обратную связь

Практика: Работа с уровнями ответственности

**3.Корпоративное обучение**

* Когда обучение необходимо, а когда можно не вкладываться в развитие команды
* Внутреннее и внешнее обучение, что эффективнее
* Приемы развивающих воздействий
* Периодичность обучения

Практика: Разработка программы обучения для 1-2 должностей

**4.Наставничество в компании**

* Наставничество для развития команды и мотивации внутренних экспертов
* Инструменты наставничества
* Как поощрять наставника и его протеже
* Наставничество для разных ситуаций (адаптация новичка, подготовка сотрудника к переводу на новую должность)

Практика: Выбор наставника и организация менторинга

**День 3. Тренинг «Система вознаграждения: комплексный подход к оплате труда и мотивации персонала»**

**Результаты обучения:**

* Формирование системного видения процесса разработки и внедрения системы мотивации и материального стимулирования
* Знакомство с основными подходами к определению формы и системы заработной платы
* Управление эффективностью системы вознаграждения
* Снижение рисков работодателя
* Создание оптимального баланса между затратами на персонал и результатами
* Обсуждение вопросов из практики участников

**Программа обучения:**

**1.Стратегия вознаграждения в системе управления персоналом**

* Рынок труда, динамика, драйверы, основные тренды
* Источники информации о вознаграждении и кадровых политиках компании
* Основные этапы в системе управления персоналом, роль мотивационных программ на каждом этапе
* People и HR-аналитика, метрики

Практика: Оценка стоимости должности

 Практика: Анализ эффективности системы управления персоналом

**2.Total rewards системы**

* Концепция total rewards
* Формы и системы оплаты труда
* Типы выплат персоналу
* Социальное партнерство

**3. Построение системы вознаграждения и управления доходами работников**

* Группы должностей и индивидуальные описания должностей
* Оценка должностей
* Подходы к управлению окладами в зарплатной структуре
* Моделирование компетенций. Оценка по компетенциям в рамках грейдов
* Управление эффективностью деятельности (MBO, BSK, KPI, концепция переменного вознаграждения, проектное премирование)

Практика: Построение зарплатной структуры

**4.Система нематериальной мотивации**

* Анализ мотивационного профиля соискателя/сотрудника
* Выбор мотивационных приемов

 Практика: Анализ эффективности системы мотивации

**5.Мотивация на практике**

* Мотивация для привлечения персонала
* Мотивация для «продажи» компании в качестве работодателя
* Мотивация для адаптации и удержания персонала
* Технологические инструменты для мотивации команды

Практика: разработка welcome-мотивационного пакета (дорожная карта на примере 1-2 должностей, мотивационные приемы, коммуникации в адаптационном периоде, управление адаптационным стрессом, распределение ответственности участников системы адаптации, контрольные точки процесса адаптации, метрики эффективности)

**6.Вопросы и кейсы участников обучения**

* Работа с практическими ситуациями участников

Цикл тренингов проводится «29» сентября, «30» сентября, «1» октября 2021 года.