

№ 47381/IBA от 08.12.2025

**Коммерческое предложение
по обучению
для компании «»**

По теме:

**«СТРОИТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ. ПО
ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ЗАДАЧ»**

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**
- **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:
"Строительные технологии. ПО для решения производственных задач".

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:

23-24 декабря 2025

12-13 марта 2026

30-31 июля 2026

1-2 декабря 2026

10-11 февраля 2027

20-21 апреля 2027

24-25 июня 2027

Онлайн:

6-7 ноября 2025

12-13 февраля 2026

3-4 сентября 2026

1-2 декабря 2026

6-7 апреля 2027

21-22 июня 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.

Е-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)



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

Алгоритм разработки системы вознаграждения с учетом системного подхода, ТОС, BSC и РМ

- Алгоритм разработки системы вознаграждения по методикам: ТОС — управления по ограничениям, BSC-системы сбалансированных показателей и РМ-управление эффективностью
- Сущность системного подхода и ТОС- управления по ограничениям
- Принципы системного подхода к разработке вознаграждения. Рекомендации ТОС к разработке системы вознаграждения KPI

Разработка дизайна системы оплаты труда в соответствии с системным подходом

- Принципы построения дизайна системы оплаты труда
- Соотношение в % постоянной и переменной части, соотношение в % индивидуальной, подразделения и компании составляющих в зависимости от влияния подразделений на достижение финансовых целей компании

Практикум «Разработка дизайна системы оплаты труда. Презентации и обсуждение»

Связь вознаграждения руководителей с имеющимися проблемами в компании. Алгоритм выявления корневых причин в компании, препятствующих достижению целей

- Построение дерева текущей реальности — инструмент для выявления проблем. Алгоритм и принципы построения. Определение корневой причины проблем
- Примеры диагностики и разработанных оптимальных решений российских и зарубежных компаний
- Примеры целей и KPI руководителей, направленные на устранение проблем

Практикум «Выявление корневой причины проблем с использованием инструмента „Дерево текущей реальности“ и разработка решений для их устранения. Связь с вознаграждением по KPI. Презентации. Обсуждение»

Разработка карты целей компании и сбалансированных KPI на основе методологии BSC

- Разработка карты целей компании по методологии BSC: финансовых, клиентских, внутренних процессов, развития персонала и с учетом выявленных корневых причин проблем, выявленных с помощью ДТР
- Разработка сбалансированной системы показателей (ССП) компании: цели, KPI, действия, ответственный
- Примеры карты целей российской компании и ССП-таблицы сбалансированных показателей

2 день

**Разработка таблиц целей и KPI руководителей подразделений для вознаграждения.
Координация целей между подразделениями**

- Методы и правила декомпозиции целей с уровня топ-менеджеров на уровень линейных руководителей и специалистов
- Разработка карты целей подразделения. Пример карты целей отдела продаж
- Координация (согласование) целей для улучшения взаимодействия между подразделениями
- Разработка таблиц целей и сбалансированных KPI для вознаграждения руководителей

Практикум «Кейс: Декомпозиция целей компании на уровень руководителей и разработка таблиц сбалансированных целей и KPI для руководителей. Согласование целей»

Разработка эффективной системы вознаграждения по KPI с учетом системного подхода, сбалансированных KPI и компетенций. Российский и зарубежный опыт

- Разработка системы вознаграждения в зависимости от результативности (по KPI) и уровня компетенций. Американский опыт
- Пример расчета результативности и размера премии директора проектного офиса по KPI и компетенциям в российской компании. Три составляющие вознаграждения: цели компании, подразделения и компетенции
- Performance review. Предоставление обратной связи

Практикум «Расчет размера вознаграждения по трем составляющим (цели компании, подразделения и компетенции). Презентации»

Повышаем эффективность системы вознаграждения по KPI. Рекомендации TOS, WorldatWork, Hay-group JPC-CED

- Принципы эффективности системы вознаграждения (по результатам исследований WorldatWork и Hay-group)
- Учет слабого звена по TOS. Повышаем прибыль компании с учетом прохода и устранения слабого звена. Какие изменения при этом нужно внести в систему вознаграждения по KPI?
- Системный подход о «подводных камнях» применяемых показателей. Негативные последствия применения традиционных показателей: себестоимости, оборачиваемости, производительности, маржи и др.
- Рекомендации по повышению эффективности системы вознаграждения от JPC-CED (Японского центра производительности)

Практикум «Выявление и устранение KPI, негативно влияющих на результаты вашей компании»

3 день

Цели, составляющие и алгоритм разработки программ wellbeing

- Понятие Wellbeing. Определение Института Gallup
- Цели и результаты создания программы well-being для компании
- Основные составляющие wellbeing: профессиональное, социальное, эмоциональное, физическое (управление здоровьем)
- Алгоритм разработки программ wellbeing

Профессиональное благополучие

- Определение профессионального благополучия. Влияние на энергичность, лояльность и здоровье
- Мероприятия по росту профессионального благополучия
- Примеры в российских компаниях

Социальное (взаимоотношения) благополучие

- Факторы, влияющие на социальное благополучие
- Мероприятия для повышения социального благополучия
- Рекомендации по повышению социального благополучия

Финансовое благополучие

- Факторы, влияющие на уровень финансового благополучия (уровень зарплаты, справедливость) и удовлетворенность работой
- Мероприятия, способствующие повышению финансового благополучия
- Рекомендации по росту финансового благополучия
- «Пакет кафетерия» и «шведский стол» — как пример роста финансового благополучия и фактор снижения текучести сотрудников

Физическое и эмоциональное благополучие через управление здоровьем и стрессом

- Как сохранить высокий уровень своей жизненной энергии и поддержать у сотрудников? Интегративный подход
- Полноценное сбалансированное питание
- Коррекция образа жизни для повышения энергичности и продуктивности
- Программа работы со стрессом. Инструменты и практические рекомендации
- Полноценный сон: правила и практические рекомендации
- Какие дефициты витаминов и минералов снижают уровень жизненной энергии? Как восстановиться?
- Как помочь организму? Какие формы витаминов и минералов выбрать? Какие из них хорошо усваиваются организмом?
- Пример марафона для оздоровления сотрудников в компании А
- Разбор кейса. Руководитель отдела продаж, директор по персоналу с симптомами снижения энергичности и хронической усталости. Диагностика. Рекомендации

Практикум «Разработка программы wellbeing для вашей компании: профессиональное, социальное, эмоциональное, управление здоровьем»

Примеры и оценка эффективности программ благополучия

Практикум «Определение KPI для оценки вашей программы благополучия»

Ответы на вопросы

- KPI эффективности Wellbeing- программы благополучия
- Примеры программ благополучия в зарубежных и российских компаниях: Компания «Делойт», СНГ Schneider Electric, Сбербанк и др.
- Примеры результатов программ благополучия
- 10 тенденций программ благополучия на 2024 год