№ 80259/IBA от 14.11.2026

CENTRAL ASIAN ASSOCIATION FOR ACCREDITATION OF EDUCATION

International Business Academy обладает международной институциональной аккредитацией в сфере образования, подтверждающей соответствие международным стандартам качества образовательной деятельности

Коммерческое предложение для компании «»

Условия сотрудничества

«International Business Academy» приглашает Вас принять участие в обучении по теме: «Строительные технологии. ПО для решения производственных задач».

Стоимость без НДС: 296 500 тенге.

Стоимость с НДС: 343 940 тенге (включает НДС 16%).

Цена на 2027 год с учетом индексации 10%: 326 150 тенге без НДС; 378 334 тенге с НДС (включает НДС 16%).

*Компания ИП International Business Academy с 2026 года работает на общеустановленном режиме налогообложения с НДС.

Место проведения: очно территория Поставщика/ онлайн платформа ZOOM

Количество участников: 1 человек

Продолжительность обучения: 2 дня (16 академ.часов)

Даты проведения:

Алматы: 1-2 декабря 2026, 10-11 февраля 2027, 20-21 апреля 2027, 24-25 июня 2027, 26-27 января 2028, 15-16 марта 2028, 15-16 мая 2028, 19-20 июля 2028, 21-22 сентября 2028, 14-15 ноября 2028

Онлайн: 1-2 декабря 2026, 6-7 апреля 2027, 21-22 июня 2027, 2-3 февраля 2028, 19-20 апреля 2028, 19-20 июня 2028, 21-22 августа 2028, 10-11 октября 2028, 13-14 декабря 2028

* даты требуют дополнительного согласования

Расписание: с 10:00 - 17.30

В стоимость обучения входит: обучение, комплект эксклюзивных обучающих материалов, блокнот, ручка, сертификат International Business Academy, посттренинговая поддержка (3 месяца), обед и кофе-брейк в каждый день занятий (при условии, что обучение очное).

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

Исполнитель:



Руководитель Батухтина Н.Е.

International Business Academy — обучение, ориентированное на практический результат, развитие сотрудников и рост эффективности бизнеса.

Описание программы:

1 день

Алгоритм разработки системы вознаграждения с учетом системного подхода, TOC, BSC и PM

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

Практикум «Кейс: Анализ и обсуждение карты целей российской компании»

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 TOC, WorldatWork, Hay-group JPC-CED

- Принципы эффективности системы вознаграждения (по результатам исследований WorldatWork и Hay-group)
- Учет слабого звена по TOC. 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