

Human Capital

Zertifikatslehrgang (ZLG)

Total Compensation

Daten 2008:

24./31. Januar, 7./14./21./28. Februar,
6./13./27. März, 3./10./17./24. April,
8./15./22./29. Mai, 5. Juni



Dieser Zertifikatslehrgang wird dem
Master of Advanced Studies (MAS) in
Human Capital Management angerechnet

Compensation wirkungsvoll gestalten

Ausgangslage und Nutzen

Löhne und Lohnnebenleistungen machen in den meisten Unternehmen den grössten Kostenanteil aus. Total Compensation muss daher als strategische Grösse verstanden und möglichst wirkungsvoll im Hinblick auf das Umsetzen der strategischen Unternehmensziele gestaltet werden. Die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt, die Loyalität, Motivation und Leistung der Mitarbeitenden und die Lohnkosten durch Total Compensation wettbewerbsentscheidend zu steuern, ist von zentraler Bedeutung. Dabei spielen Markt- und Kostenaspekte eine ebenso wichtige Rolle wie motivations- und verhaltenspsychologische Gesichtspunkte. Alle Aspekte sind bei der Konzipierung eines Total Compensation-Konzepts und seiner Elemente zu berücksichtigen. Die Gestaltung von Total Compensation ist mitentscheidend für den Erfolg des HR-Marketing und des Performance Management und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens auf dem Arbeits- wie auf dem Absatzmarkt.

Der Zertifikatslehrgang vermittelt das Fachwissen, um die Anforderungen an ein modernes Compensation & Benefits Management zu erfüllen. Er kombiniert tiefes theoretisches Wissen mit aktuellen Praxisbeispielen aus erfolgreichen Unternehmen mit variantenreichen Anwendungsmöglichkeiten.

Teilnehmende

- Junior Compensation Manager, die ihre Kompetenz in Compensation Management erweitern und vertiefen wollen und Compensation Manager, die ihr Wissen updaten und ihre Erfahrungen mit Teilnehmenden aus anderen Unternehmen austauschen wollen
- HR-Verantwortliche, die ihr Wissen in Compensation Management anwendungsorientiert aufbauen, aktualisieren und vertiefen wollen
- Geschäftsleitungsmitglieder von KMU die ihre Entlohnungskonzepte überdenken und weiterentwickeln und damit den Unternehmenserfolg steigern wollen

Ziele

Die Teilnehmenden

- wissen nach welchen Grundsätzen fortschrittliche, erfolgreiche Unternehmen ihre Entlohnung gestalten und implementieren
- können das Compensation Management innerhalb des Human Capital Managements verorten, verstehen die Rolle des Compensation Managers und kennen die Stärken und Schwächen des Compensation Management ihres Unternehmens
- kennen einen modernen Total Compensation Ansatz, dessen einzelne Komponenten, die Instrumente zur Bestimmung bzw. zum Management der Komponenten und deren Verknüpfung mit anderen Führungsinstrumenten
- verstehen wichtige statistische Methoden wie sie im Compensation Management problemlösungs- und entscheidungsorientiert eingesetzt werden
- lernen verschiedene Ansätze der Funktionsbewertung und -einstufung kennen, wissen, wie auf der Basis der einzelnen Gradingssysteme Base Pay wirkungsvoll gemanagt und auf den Markt ausgerichtet wird
- kennen Möglichkeiten, Nutzen und Qualitätskriterien von Marktvergleichen als Basis für eine marktgerechte Entlohnung
- machen sich mit neuen Erkenntnissen der Motivationsforschung vertraut und berücksichtigen diese Erkenntnisse bei einer wirkungsvollen Ausgestaltung ihrer Compensation-Konzepte
- kennen die Gestaltungselemente variabler, leistungs- und erfolgsorientierter Entlohnungskonzepte und variantenreiche Umsetzungsmöglichkeiten am Beispiel fortschrittlicher Unternehmen
- setzen sich mit Kosten und Nutzen von Fringe Benefits auseinander
- kennen Chancen und Risiken von Long Term Incentives und Wege zu ihrer Implementierung
- kennen wichtige Aspekte von Total Compensation im internationalen Kontext.



Sechs Kurse

Voraussetzungen

Die Teilnehmenden sollten die Ist-Situation in Bezug auf das Total Compensation Konzept in ihrem Unternehmen kennen.

Leistungsnachweis/Zertifikat

Die Teilnehmenden erbringen während des Lehrgangs einen Leistungsnachweis. Sie haben Gelegenheit, im Rahmen dieses Leistungsnachweises eine Praxisarbeit und eigene Aktions- oder Lösungskonzepte für ihr Unternehmen zu entwickeln bzw. auszuwerten. Die Ergebnisse werden am Ende des Lehrgangs präsentiert und in schriftlicher Form eingereicht. Die Präsentation und die schriftliche Arbeit werden bewertet.

Teilnehmende, die mindestens 80% der Lehrgangseinheit besucht und einen mindestens genügenden Leistungsnachweis erbracht haben, erhalten ein offizielles Zertifikat der ZHW School of Management.

Leitung

- Martin Hoch, lic.oec.HSG, Zentrum Human Capital Management, ZHW

Dozierende

Erfahrene Dozierende aus Hochschule und Praxis, welche in den Bereichen Total Compensation und Performance Management die neusten Erkenntnisse vermitteln.

- Martin Hoch, lic.oec.HSG
Zentrum Human Capital Management, ZHW
- Prof. Dr. Peter Meyer-Ferreira
Leiter Zentrum Human Capital Management, ZHW
- John H. Rankin, MBA,
Zentrum Human Capital Management, ZHW
- Externe Referenten aus der Praxis zu einzelnen Themen

Kurs 1

2 Tage

Total Compensation im Human Capital Management

- Einführung in den Zertifikatslehrgang, Leistungsnachweis
Vorstellung der Teilnehmenden verknüpft mit einer kurzen Charakterisierung von Compensation Policy und Umsetzungsinstrumenten im Unternehmen
Best Practices und Trends und davon abgeleitete Grundanforderungen an ein zeitgemässes Konzept von Total Compensation unter besonderer Berücksichtigung verschiedener Formen von Lohntransparenz 1 Tag
- Total Compensation im Human Capital Management
(Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie)
Die Rolle des Compensation Managers
Stärken und Schwächen des Compensation Management im eigenen Unternehmen: Standortbestimmung mit dem HR-Navigator® im Hinblick auf kontinuierliche Verbesserungen im Compensation-Management des Unternehmens 1 Tag

Kurs 2

4 Tage

Gradingssysteme, Base Pay Management und der Bezug zum Markt

- Für die Gestaltung von Total Compensation wichtige statistische Methoden, mit einer Ausrichtung auf Problemlösung und Entscheidungsfindung (z.B. gleicher Lohn für Frau und Mann) 1 Tag
- Ganzheitliche (nichtanalytische) Einstufung von Funktionen nach dem Funktionsstufenansatz von Cepec, das Lohnmanagement mit Lohnleitlinien und Lohnbändern und der Bezug zum Markt
Unternehmensbeispiel
Praktische Einstufungsarbeit am Beispiel einer Organisationseinheit oder ausgewählter Funktionen aus den teilnehmenden Unternehmen 1 Tag
- Grading-System, Base Pay Management und der Bezug zum Markt (international) nach dem Career Level Ansatz von Towers Perrin
Unternehmensbeispiel
Praktische Grading-Arbeit am Beispiel einer Organisationseinheit oder ausgewählter Funktionen 1 Tag
- Hay-Stellenwert-Profil-Methode, Base Pay Management und der Bezug zum Markt (international)
Unternehmensbeispiel
Praktische Bewertungsarbeit am Beispiel einer Organisationseinheit oder ausgewählter Funktionen 1 Tag



Kurs 3 6 Tage

Gestaltung variabler, leistungs- und erfolgsabhängiger Lohnkonzepte

- Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung und ihre Berücksichtigung bei einer wirkungsorientierten Gestaltung moderner, flexibler Lohnkonzepte unter besonderer Berücksichtigung der Problematik des Leistungslohns
Leistungslohne in der Schweiz – Neue Trends für Gestaltung und Einführung
Instrumente zur Wirkungsmessung flexibler Lohnkonzepte – Auftrag zur Durchführung einer Studie 1 Tag
- Performance Management und Compensation 1 Tag
Performance auf verschiedenen Ebenen messen
Zielvereinbarung und Mitarbeitendenbeurteilung
Performance und Entlohnung verknüpfen
Performance Management und Compensation am Beispiel eines leistungs- und ergebnisorientierten Unternehmens
- Vom Akkordlohn in der Linienproduktion zu einem teamorientierten Lohnkonzept in der Inselfertigung – eine Fallstudie
Mitarbeiterbeteiligung als unternehmerisches Gesamtkonzept 1 Tag
- Ausgestaltung und Prozess eines Bonusplans am Beispiel einer Bank
Employee Incentive Plan am Beispiel einer Versicherung 1 Tag
- Die Gestaltung und Wirkung von Sales Compensation in unterschiedlichen Märkten 1 Tag
- Wie durch Fringe Benefits möglichst grosser Nutzen gestiftet werden kann? 1 Tag
Ausgewählte Fringe Benefits und deren Optimierungspotenziale unter Berücksichtigung der Verordnung zum neuen Lohnausweis
Fringe Benefits berechnen und kommunizieren und dadurch deren positive Wirkung erhöhen

Kurs 4 3 Tage

Gestaltung von Longterm Incentive Plans

- Die Gestaltung von Executive Compensation Programs unter besonderer Berücksichtigung von Aktienbeteiligungs- und Optionsprogrammen 1 Tag
- Tax- und Accountingfragen im Kontext von Aktienbeteiligungs- und Optionsprogrammen 1 Tag
Aktienbeteiligungs- und Optionsprogramme in einem international tätigen Industrieunternehmen
- Corporate Governance Richtlinien und deren Umsetzung am Beispiel der Credit Suisse Group 1 Tag
Rechtliche Rahmenbedingungen variabler Entlohnung

Kurs 5 2 Tage

Total Compensation im internationalen Kontext

- Global Pay-Policy vs nationale Kultur & Pay-Practices 1 Tag
Global Benefits Practices
Managing International Assignments
- Managing International Compensation in a Developing Environment 1 Tag

Leistungsnachweis

- Praxisarbeit parallel zum Unterricht 8–9 Tage
- Präsentation der Arbeiten und Kursauswertung 1 Tag

Weiterstudium: Ihr Weg zum MAS in Human Capital Management

Der Zertifikatslehrgang kann mit drei weiteren, frei wählbaren Zertifikatslehrgängen des Zentrums Human Capital Management, dem obligatorischen Zertifikatslehrgang «Strategisches Human Capital Management» und einer Masterarbeit zum Master

of Advanced Studies in Human Capital Management kombiniert werden. Voraussetzung ist eine Zulassungsbestätigung der Master-Studiengangleitung. Die Bedingungen finden Sie in der Studienordnung auf unserer Website www.zhcm.ch.

Die Architektur des MAS in Human Capital Management



Forschung und Beratung des ZHCM

Das Zentrum Human Capital Management unterstützt Geschäftsleitungen und HR-Verantwortliche im Management ihrer Unternehmenskompetenzen, um nachhaltige Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

Wir erbringen für Sie Beratungs- und Forschungsdienstleistungen zur Lösung konkreter Aufgaben- und Problemstellungen.

Wir unterstützen Ihre strategischen und operativen Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse. Unser Beratungs- und Forschungsportfolio umfasst u.a.

- Strategisches HRM und HR-Controlling
- Balanced Scorecard und Zielvereinbarungs-Systeme
- Wissens- und Informationsmanagement
- Bildungsmanagement und Personalentwicklungs-Programme
- Performance Management
- Compensation Management
- Veränderungsmanagement
- HR-Marketing (Arbeitsmarktauftritt, Gewinnung, Erhaltung, Freisetzung)

