

Управление эффективностью персонала

Разбираем нюансы KPI/МВО/OKR



topcareer

Отзывы выпускников курса Управление эффективностью персонала



Мартынова Евгения
выпускница курса
Управление эффективностью
персонала

“

Со школой я познакомилась благодаря своей коллеге - руководителю отдела обучения. Решила, что мне нужно подтянуть свои знания и умения, коллега порекомендовала школу topcareer.

Просмотрела предлагаемые курсы, программы обучения и поняла, что хочу пройти все! Меня заинтересовали четыре курса, но пока я остановилась на двух: “Управление эффективностью персонала” и “HR-бюджет + финансы”.

”

Отзывы выпускников курса Управление эффективностью персонала

“
Пришла на курс «Управление эффективностью персонала» для ознакомления с построение системы KPI. Получила развернутую информацию о построении и внедрении системы KPI, кроме того вообще не была знакома с OKR. Планирую внедрить комбинированную систему управлению персонала с использованием KPI и OKR в своей компании для достижения амбициозных целей и эффективной работы персонала. Курс познавательный и интересный.

Курс рекомендую HR-менеджерам для развития, управляющим любого звена для изучения различных систем управления персоналом и руководителям.



Павленко Наталья

выпускница курса
Управление
эффективностью
персонала

Отзывы выпускников курса Управление эффективностью персонала



Усольцева Ирина
выпускница курса
Управление эффективностью
персонала

“
Курс обновил и систематизировал мои знания KPI, познакомил с системой OKR, которую планирую применять в работе. Помимо знаний, отработаны навыки на практике, получены интересные инструменты. Очень ценные дополнительные материалы и инструменты, а также возможность отработать полученные знания при выполнении практических заданий. Огромное спасибо всей команде! Рекомендую этот курс HRD и C&B и тем, кто хочет обновить и систематизировать знания в области систем мотивации, а также хочет узнать о новшествах в этой сфере.

”

Отзывы выпускников курса Управление эффективностью персонала

"

Курс оправдал мои ожидания. Я приходила с запросом разобраться, что нужно внедрять для своей организации: OKR или KPI, так как мне предстояло перестроить существующую систему Performance Management. **Во время прохождения курса уже появились идеи с чего лучше начать. Сейчас проект уже на пол пути.** Огромное спасибо преподавателям курса за их интересные уроки, бесценный опыт и отличные дискуссии.

Очень понравились домашние задание, над некоторыми пришлось хорошо подумать, но результат того стоил.



Субач Ксения

Oakleigh Grammar
HRD, выпускница курса
Управление эффективностью
персонала

Все наши студенты получают доступ к **уникальному сообществу top-HR**, где можно решить любые карьерные задачи:



активный нетворкинг
с коллегами



возможность найти ответы
на рабочие задачи



полезные материалы
для работы



найти единомышленников



разобрать с коллегами
свой рабочий кейс



стать наставником
или найти ментора



интересные вакансии
и разбор резюме

Станьте частью сильного HR-сообщества!

Удобное расписание и дополнительная польза



Уроки в записи и вы можете смотреть их **в любое удобное время для вас**



Вы можете посетить **дополнительные встречи/воркшопы с экспертами**, которые не входят в основную программу курса, по интересующим вас темам (анонсируем заранее) и забрать ценные советы и инструменты



Вы получите **персональную поддержку куратора** на всех этапах обучения, который поможет эффективно распределить нагрузку

Сопровождение ментора

Вы не останетесь в одиночку.

Наш ментор всегда проверит домашнее задание, подскажет, направит в нужную сторону.

Виктория Гостева • Вс 16 Июл 20:02 • Ответ создан Пн 10 Июл 21:09

Модерация Задание принято ✓
• этот ответ не виден другим ученикам

ДЗ_чек-лист для анализа СОТ
Гостева.xlsx
232,555 КБ

ДЗ_структура заработной платы
Гостева.xlsx
424,69 КБ

Удалить файл Удалить файл

Заполнил(а) анкету обратной связи
да

Нравится • Подписаться

Ирина Степанова (преподаватель)

Виктория, добрый вечер. Благодарю за выполнение ДЗ.
Давайте по порядку :
Задание 1. Отмечу, что у Вас получился оптимальный набор видов оплат для каждой должности.
Но вариативность видов, конечно же, может быть разная, зависит от многих факторов (режим работы, локальность, орг.структура и т.д.).
Трудовое законодательство регулирует особенности и условия труда без привязки к должностям. Т.е. если сотрудник работает в ночные времена, то оплачиваем ему ночные часы в повышенном размере, если выходит работать в выходные, то оплачиваем работу в выходные в повышенном размере. Особенности работы могут быть разные у разных должностей, нет каких-то запретов, например, платим ночные слесарю, но не платим уборщику. Если они оба работают в ночь, то платим и тому и другому.
Виды выплат, которые предприятие самостоятельно устанавливает (за выполнение особо важных работ, премии, ЛТ и т.д.) регулируется локальными нормативными актами, здесь предприятие самостоятельно решает кому какие виды выплачивать.
Задание 2. Сделали подробный анализ СОТ, определили зоны развития.
Задание принято.

Вс 16 Июл 20:01 Нравится • Подписаться

Виктория Гостева Спасибо большое!
Вс 16 Июл 20:02 Нравится • Подписаться

загрузить аватарку добавить комментарий к ответу

麦克风 笔记本 笑容

01.

Performance management (управление эффективностью персонала) – как важный элемент системы управления персоналом

Елена Марьина, Reckitt Benckiser Healthcare, HRD RUCIS

- ▶ Performance Management (Управление эффективностью персонала). Ключевые элементы процесса;
- ▶ Нулевой этап: что должно быть реализовано в системе управления персоналом до внедрения KPI/OKR/MBO;
- ▶ Оценка эффективности – важный элемент Performance Management. KPI/OKR/MBO – сходства и различия;
- ▶ Система материальной мотивации. Основополагающие принципы;
- ▶ Целеполагание/подведение итогов. Основополагающие принципы;
- ▶ Основные участники целеполагания/подведения итогов и их роли;
- ▶ Состав переменной части вознаграждения. Разновидности показателей;
- ▶ Шкалы показателей эффективности.

02.

Подробно разбираем архитектуру KPI: привязка к системе вознаграждения, архитектура и механика внедрения и управления KPI

Мария Матренинская, Head of C&B and Organizational Design, ОТЭКО

- ▷ KPI – отличия от бизнес-плана, целей и задач;
- ▷ Привязка KPI к системе вознаграждения – KPI и бизнес цели.
KPI как индикаторы успешности развития процессов в компании;
- ▷ Архитектура KPI – состав, шкалирование, пороги и веса;
- ▷ Архитектура KPI – различные системы показателей (динамические, статические, расходные, доходные, качественные);
- ▷ Механика внедрения KPI – типирование, разработка, сведение и балансировка;
- ▷ Мониторинг выполнения KPI – регулярность проверки и обратная связь сотрудникам;
- ▷ Как управлять KPI – формализованные процедуры.

03.

Администрирование и автоматизация процесса работы с KPI

Мария Матренинская, Head of C&B and Organizational Design, ОТЭКО

- ▶ Дорожная карта по внедрению KPI;
- ▶ Правила по расчету бонуса на базе оценки по KPI;
- ▶ Процесс управления результативностью сотрудников;
- ▶ Формат Карты KPI. Процедура формирования и подписания Карт KPI;
- ▶ Примеры автоматизированных систем управления KPI.

05.

Что стоит за OKR. Изучаем философию и конструируем OKR

Ирина Степанова, НИПИГАЗ, Руководитель направления "Организационное развитие и оплата труда",
Руководитель HR- проектов

- ▶ Изучаем основы OKR - почему появилось направление, основа концепции, плюсы и минусы, о которых нужно знать;
- ▶ Корпоративная культура компании и OKR;
- ▶ Цикл OKR, как сформировать OKR-файл, процедура внедрения;
- ▶ Согласованность по вертикали и горизонтали, техника Верnisаж;
- ▶ Административное сопровождение процесса - платформы для мониторинга процесса.

06.

Стратегическое планирование, формулируем цели

Алла Бедненко, Директор по персоналу и организационному развитию, ЭКОНИКА

- ▶ Стратегические цели компании, подходы W и M к постановке OKR компании;
- ▶ Типы целей: "run", "change»;
- ▶ Основы формулировки OKR;
- ▶ Практика на кейсах.

07.

OKR - процедура планирования, синхронизация, сопровождение

Ирина Степанова, НИПИГАЗ , Руководитель направления "Организационное развитие и оплата труда",
Руководитель HR- проектов

- ▶ Как подготовить и провести стратегическую сессию - участники, формат;
- ▶ Годовые цели компании, квартальные OKR, стратегические проекты OKR;
- ▶ Процедура планирования на разных уровнях, синхронизация;
- ▶ Сопровождение OKR - как сделать так, чтобы все работало;
- ▶ Планирования, ретроспективы, прогресс-собрания и празднования успехов.

Вручаем Удостоверение о профессиональной переподготовке

Удостоверение установленного образца в соответствии с **Федеральным законом об образовании Российской Федерации**, которое котируется, в том числе, на территории СНГ



01. Условие

ДЗ, сданные
в установленный срок

02. Условие

Итоговое тестирование
более 70%

topcareer

Ждем вас на курсе

Управление эффективностью персонала

Появились вопросы?
Получите консультацию

+ 7 495 369 56 15
(многоканальный)

sales@top-career.ru

 <https://t.me/topcareerschool>

 <https://vk.com/topcareerschool>

topcareer