



# Показатели эффективности HR-подразделения

на примере  
ООО «Фирма «Радиус-сервис»

Докладчик - Светлана Коптева



# Справка о компании

ООО «Фирма «Радиус-Сервис»	Факты
Дата основания	1992 год
Слоган	Время новых технологий
Сфера деятельности	Производство бурового оборудования (полный цикл от разработки конструкции до ремонта) Услуги (сервисное обслуживание, инспекция)
Организационные изменения	С июля 2012 года – входит в группу компаний Шлюмберже
Численность	1130 человек
Клиенты	Ронефть, Газпром, Сургутнефтегаз, Лукойл, Halliburton и др.
Подтверждение качества	сертификат <b>API Spec Q1, ISO 9001, ISO/TS 29001</b> , лицензия, дающую право нанесения <b>монограммы API</b> на продукцию, изготовленную в соответствии с <b>API Spec 7-1</b> .

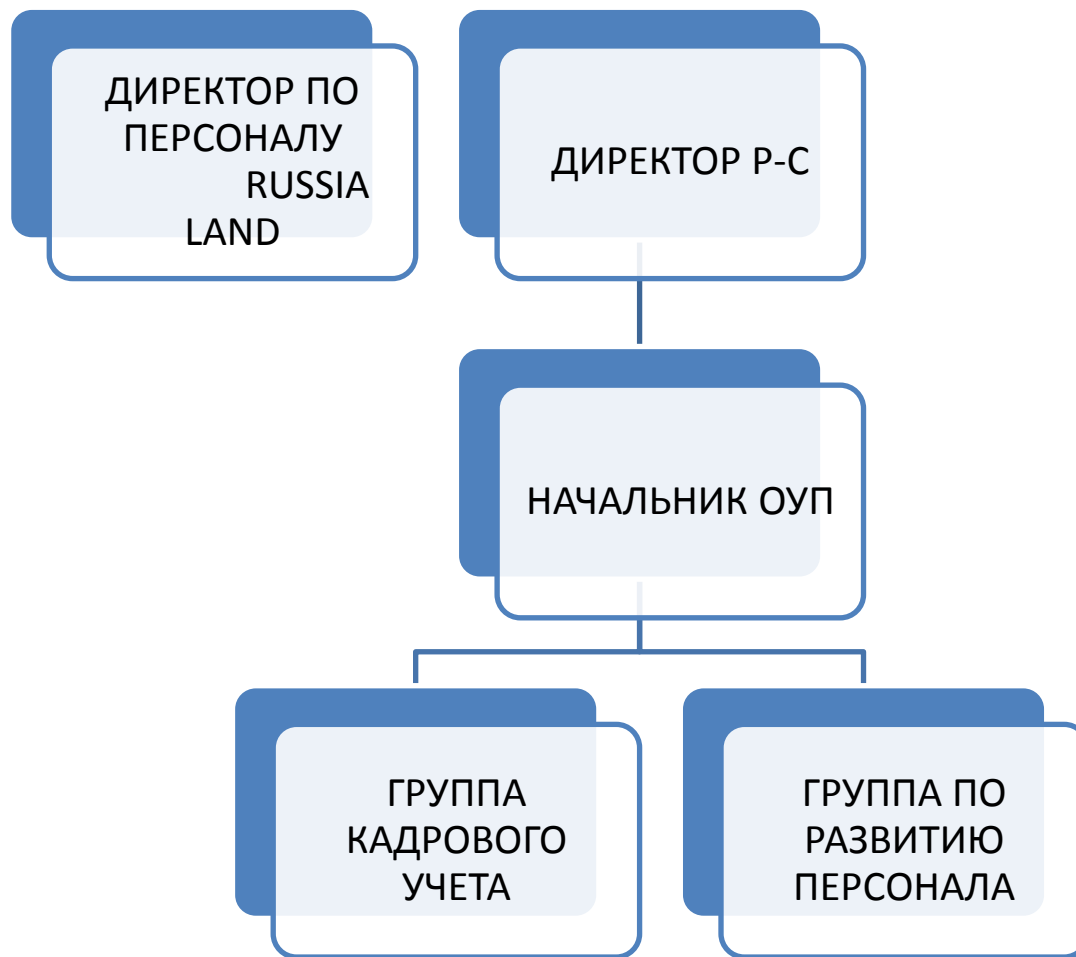


# География присутствия



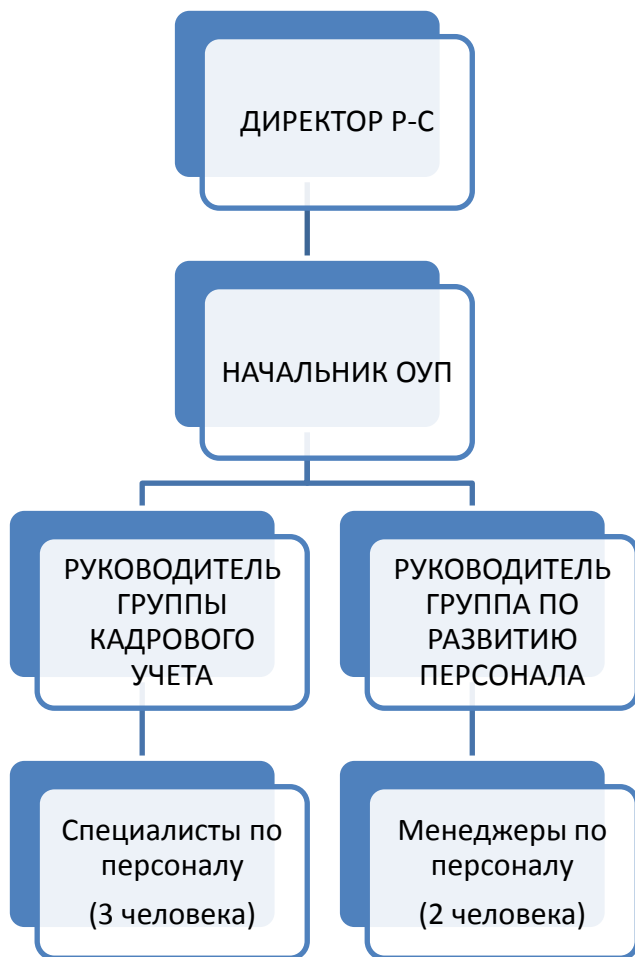


# HR-подразделение





# Организационная структура ОУП



Итого в ОУП 8 человек:  
5 – в центральном офисе, 3 – на производстве



# Команда ОУП





# Функции ОУП

Группа кадрового учета

Группа по развитию персонала

Функции централизованы  
в г. Перми для всех подразделений компании

- Кадровое делопроизводство и кадровый учет
- Воинский учет

- Подбор и адаптация персонала
- Обучение и развитие персонала
- Оценка персонала
- Внутренние коммуникации
- Организационное развитие
- Немонетарная мотивация персонала
- Развитие корпоративной культуры



# Показатели эффективности ОУП: постоянные

Постоянные показатели определяют соответствие результатов деятельности подразделения требованиям процесса управления персоналом, законодательства

Показатели	Эффективный уровень
Соответствие квалификации сотрудников занимаемой должности	100%
Выполнение графика обучения персонала	90%
Повышение результативности обучения персонала	90%
Снижение текучести кадров	До 10-15%
Отсутствие замечаний Инспекции по труду, прокуратуры, ПФР, военкомата и др. проверяющих органов	0





# Показатели эффективности ОУП: переменные

Переменные показатели определяют соответствие результатов деятельности подразделения требованиям компании в текущий период

Новые разработки/внедрения (на примере 2013 года)	Эффективный уровень
Снижение баланса отпусков	Средний баланс отпусков 5 дней к 31.12.2013
Исполнение плана по интеграции и обратной интеграции	Выполнение пунктов плана в определенные сроки
Исполнение рекрутинг-плана	Закрытие вакансий в определенные планом сроки
...	



## Показатели эффективности индивидуальные: постоянные

**Постоянные показатели определяют соответствие результатов деятельности сотрудника требованиям должностных инструкций**

Показатели (на примере руководителя группы по развитию персонала)	Эффективный уровень
Выполнение плана обучения	90%
Выполнение графика оценки персонала	100%
Ежемесячное проведение анализа состояния социально-психологического климата в коллективе	Своевременно заполненная таблица обратной связи с персоналом
Реализация программы развития корпоративной культуры предприятия	100%



# Показатели эффективности индивидуальные: переменные

Переменные показатели определяют соответствие результатов деятельности сотрудника требованиям компании в текущий период

Показатели (на примере руководителя группы по развитию персонала)	Эффективный уровень
Проведение спартакиады	Проведение мероприятий в определённые сроки, в рамках бюджета, положительные отзывы сотрудников
Проведение мониторинга социально-психологического климата в сервисных центрах	Отчет по результатам анкетирования не менее 80% персонала
...	



# Кто оценивает ОУП?



Директор по персоналу  
Russia Land



Директор



Эффективность  
ОУП



Отдел  
менеджмента  
качества



Финансовая  
служба



# Процедура обратной связи

Ответственные за предоставление обратной связи	Получающие обратную связь	Периодичность оценки	Форма отчетности	Форма обратной связи
Директор по персоналу Russia Land	Начальник ОУП	Ежемесячно 1 раз в полгода	-Отчет за месяц -Презентация по результатам исполнения планов и проектов	Качественная обратная связь в виде электронного письма/телефонного звонка
Директор		Ежемесячно	Показатели премирования	Размер премии
Отдел менеджмента качества		1 раз в полгода	Отчет о результативности процесса	% результативности
Финансовая служба		1 раз в год	Отчет по исполнению бюджета	<i>Точность планирования (показатели в процессе внедрения)</i>
Начальник ОУП Руководитель группы по развитию персонала, руководитель группы кадрового учета	Сотрудники ОУП	Ежемесячно	Показатели премирования	Качественная обратная связь (личные беседы, групповые формы) Размер премии



# Зачем нужны показатели эффективности HR-подразделения Вашей компании?





Благодарю за внимание!

