

---

**«Показатели  
эффективности HR-  
подразделения на  
примере  
ГК «Норман-Виват»**

Докладчик - Ирина Козлова

---

# Показатели эффективности HR-подразделения

---

## Приоритетные показатели эффективности ГК «Норман-Виват»

- **Выполнение плана по выручке 100% и более**
- **Выполнение плана по прибыли на 100% и более**
  - **Оценка стоимости бизнеса**

# Показатели эффективности HR-подразделения

---

## *Показатели продуктивности/*

*производительности* — выпуск продукции на единицу сырья, на одного работника, на единицу зарплаты и т.д. — могут быть использованы для измерения эффективности ввода новых орг. структур, систем оплаты труда, эффективности тренингов, др.

### В ГК «Норман-Виват»

**- выполнение плановой производительности труда -  
размер выручки на 1 чел/час работы.**

### **В розничной сети «Виват»**

**Цель 2500 руб. на 1 чел/час. или 5 млн.руб. в год**

**Цель в ресторанном бизнесе – 1000 руб. на 1 чел/час. или  
2 млн.руб. в год.**

# Показатели эффективности HR-подразделения

---

- Выполнение норматива Фонда заработной платы – процент ФОТ от выручки бизнеса.

Цель в розничном бизнесе - не более 9% от выручки.

- Уровень текучести персонала. Цель по линейному персоналу розницы – 50% в год, по специалистам и руководителям – до 7% в год.

***Показатели измерения HR процессов*** - скорость прохождения бизнес-процедуры, технологического процесса.

## Привлечение и подбор персонала.

- В массовом найме создание потока соискателей. Цель 600 кандидатов в месяц.
- Процент принятого персонала от общего числа привлеченных кандидатов. Цель – не менее 60% от потока.

# Показатели эффективности HR-подразделения

---

- **Стоимость привлечения кандидатов.**  
Цель – не более 1000 руб.
- **Скорость закрытия вакансий.** Цель – 10 кал. дней - линейный персонал; 14 кал. дней – специалисты, 30 кал.дней – руководители.
- **Заполнение 60% вакансий специалистов и руководителей за счет «внутреннего найма».**
- **Укомплектованность персонала.** Цель – 95%.
- **Укомплектованность персоналом от аутсорсера.** Цель - привлечение персонала от аутсорсера на уровне 5% от штатной численности линейного персонала.

**Мониторинг причин увольнения персонала и инициация организационных изменений с целью увеличения продолжительности «жизни сотрудника» в Компании.**

# Показатели эффективности HR-подразделения

## *Показатели измерения HR процессов –*

### Адаптация, обучение и развитие персонала.

- **Успешное прохождение испытательного срока – Цель - не менее 70% линейного персонала, 90%-специалистов и руководителей.**
- **Охват адаптационным обучением. Цель – 100% линейного персонала проходит адаптационное обучение по специальности.**
- **Мобильность персонала на уровне 25% (в результате ежегодной оценки персонала min 25% сотрудников динамично двигаются по карьерной лестнице).**
- **Количество часов обучения в корпоративном учебном центре – 35 -100 час. в год (в зависимости от профессии/должности).**

# Показатели эффективности HR-подразделения

---

- **Охват «внутренним» обучением – Цель – 50% персонала.**
- **«Горячий кадровый резерв» – процент позиций руководителей, на которых имеется кадровый резерв - 50%**
- **Уровень травматизма. Цель – количество производственных травм равно «0».**
- **Уровень сервиса (тайный покупатель, гостевая оценка) Цель – уровень сервиса не менее 85%.**

## Корпоративная культура

- **Прирост количества персонала, участвующих в корпоративных мероприятиях и живущих с социальных сетях Компании.**
- **Уровень удовлетворенности корпоративными мероприятиями.**

---

**Спасибо за внимание!**