



Ольга Симакова

ТРЕНЕР-ЭКСПЕРТ, GRP

Области экспертизы

Грейдинг

Организационный дизайн

HR-аналитика

Управление эффективностью

Философия вознаграждения

Форматы работы

Очные программы

Мастер-классы

Онлайн-тренинги

Лекции

Образование и сертификаты

- Экономист-менеджер, Петербургский государственный университет путей сообщения (ПГУПС)
- Сертификация «Мотивация труда, заработная плата и нормирование», Институт экономико-математического обеспечения бизнеса
- Сертификация «Современные методы организации, нормирования и оплаты труда», ПГУПС
- Сертификация «Оценка должности по методу направляющих профильных таблиц Хея», Hay Group
- Сертификация GRP, CBSD и WorldatWork, Москва

«Если участникам тренинга кажется, что материал сложный, я всегда говорю: „Когда освоите, увидите, что все просто, но... неоднозначно. Эта неоднозначность — в том, как интерпретировать ту или иную модель или концепцию. А интерпретация — она всегда про ваш опыт, про вашу компанию, про вашу практику. Поэтому если хотите научиться — практикуйтесь“»

33

Ольга — тренер, которая считает важным не сообщать правильные ответы, а вместе с участниками своих HR-программ проходить и исследовать разные пути в поисках верного решения.

У Ольги многолетний опыт управления HR-подразделениями и масштабными проектами в известных федеральных компаниях («Рив Гош», «Деловые линии», «Почта России»). Ее проекты по совокупному вознаграждению, организационному дизайну занимали высокие места в рейтингах авторитетных общероссийских HR-премий. Для успеха таких сложных проектов с большим количеством стейкхолдеров необходимо уметь работать со значительным объемом информации, быстро адаптировать стандартные решения под конкретную ситуацию, учитывать много разных факторов и интересы всех сторон.

Клиенты ценят в Ольге эти качества: гибкость, фокус на применимости идей и инструментов здесь и сейчас, нацеленность на задачу и результат, всесторонний подход. Участники программ Ольги отмечают, что любые проблемы с пониманием или применением материала всегда глубоко прорабатываются. Это важная характеристика тренерского стиля Ольги: осваивать материал вместе с участниками.

«Моменты, когда участники тренинга выдвигают спорные гипотезы, не могут правильно соотнести инструмент или методику со своей рабочей ситуацией или с учебным кейсом, — самый быстрый путь к тому, чтобы научиться находить верные решения, — говорит Ольга. — В таких случаях я чувствую своего рода азарт. Я включаюсь в команду как один из участников, и мы вместе исследуем и интерпретируем материал, проверяя каждую гипотезу. Ведь только так и можно научиться».

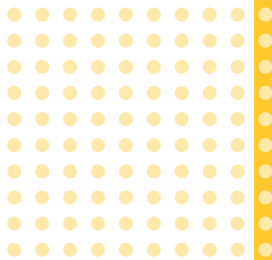
Опыт

Тренинги и обучающие программы

- Грейдинг
- Программы по совокупному поощрению
- GRP сертификация
- Программы бюджетирования для HR

Клиенты

НЛМК | Газпром нефть | FESCO | Билайн | Росбанк | Bonduelle | ING Bank |
Норильский никель | Rutube | Headhunter



Примеры реализованных проектов



ИТ-команда

Задача: Выбор подхода к формированию базовой заработной платы для организации с плоской организационной структурой.

По итогам сессии участники получили теоретическую базу о подходах к оценке должностей и формированию подхода к построению базовой заработной платы. Исходя из контекста компании (Based on Skills) сформировали 3 факторный подход для базовой заработной платы. По итогам получена положительная обратная связь от участников и заказчиков мероприятия.



Совокупное поощрение, нефтегазовая отрасль

Задача: Дать практические инструменты для оценки должности. Показать многообразие методик формирования ценностного предложения.

С учетом внутренних факторов влияния на совокупное поощрение в рамках тренинга с участниками было рассмотрено 3 варианта ценностного предложения.

Участники смогли посмотреть на действующее совокупное поощрение с разных сторон. В рамках обратной связи были высказаны полученные инсайды.



Телеком

Задача: Сформировать критерии для выбора метода оценки должностей для компании совместно с участниками hr-блока и бизнеса.

По итогам сессии участники ознакомились с разными подходами и особенностями конкретных методик через контекст компании.

По итогам получена положительная обратная связь от участников и заказчиков мероприятия.



HR-команда

Задача: Сформировать практический навык расчета относительных показателей внутренней и внешней справедливости. (CR)

В рамках мастер-класса участники знакомятся с четырьмя уровнями измерения для работы с данными. С помощью excel инструмента осваивают матрицу данных по уровням измерения и показателям места, показателям изменчивости.

По итогам сессии участники самостоятельно могут рассчитывать показатели относительного уровня измерения, характеризующие совокупное поощрение.