

Ольга Симакова

ТРЕНЕР-ЭКСПЕРТ, GRP

обучение и развитие
без границ

CBSD

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“

Области экспертизы

Грейдинг | Организационный дизайн | HR-аналитика | Управление эффективностью | Философия вознаграждения

Форматы работы

Очные программы | Онлайн-тренинги | Мастер-классы | Лекции

Образование и сертификаты

- Экономист-менеджер, Петербургский государственный университет путей сообщения (ПГУПС)
- Психолог, Восточно-европейский институт психоанализа
- 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

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 стейк холдеров 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».

обучение и развитие
без границ

CBSD

Некоторые программы Ольги

- Грейдинг
- Программы по совокупному поощрению
- GRP сертификация
- Программы бюджетирования для HR
- Организационный дизайн и проектирование. Управление численностью

Клиенты

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

Примеры реализованных проектов

ИТ-команда

Задача: Выбрать подход к формированию базовой заработной платы для организации с плоской организационной структурой.

Результат: 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.

Телеком

Задача: Сформировать критерии для выбора метода оценки должностей для компании совместно с участниками hr-блока и бизнеса.
Результат: По итогам сессии участники ознакомились с разными подходами и особенностями конкретных методик через контекст компании.

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.

Результат: 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.

HR-команда

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

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

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

+7 (495) 540-05-45
cbsd.ru