(cc) BY

Иванова Александра Ариановна
студентка
Финансово-экономический институт
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ РАБОТНИКА, ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ KPI ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОЙ РАБОТЫ HR

Аннотация*: в данной статье рассматривается организация работника с помощью ИПР и KPI для качественной работы персонала. В данном случае автор рассмотрел эту проблему на примере районного жилищно-коммунального хозяйства Республики Саха (Якутия).*

Ключевые слова*: ИПР, KPI, жилищно-коммунальное хозяйство.*

Актуальность заключается в том, что применение технологий KPI и индивидуального плана работников, являются одним из важнейших принципов для успешной работы сотрудников и развития организации, продвижение вперед.

Мы составили индивидуальный план развития специалиста отдела кадров ЖКХ.

Таблица 1

Приоритеты развития

Рекомендации линейного руководителя или куратора (*по результатам PerformanceAppraisal*)	*Рекомендации по развитию* (*по результатам ассессмента*)	*Другие качества, профессиональные навыки, которые нуждаются в развитии с Вашей точки зрения*
Стараться по возможности принимать больше самостоятельных решений без предварительной поддержки вышестоящих менеджеров.	Развивать в себе «бойцовские» качества. В частности: 1) намеренно выбирать себе задачи, которые потребуют данных качеств; 2)не позволять себе компенсировать недостаток настойчивости, эксплуатируя свои сильные стороны (гибкость, адаптивность, креативность).	Развитие навыков публичного представления выработанных решений руководству и влияния на широкую аудиторию

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Таблица 2

Карта развивающих действий

Стратегии развития	Конкретные действия	Сроки	Отметка о выполнении	Отметка о выполнении
Развитие на рабочем месте	1. Самостоятельно брать на себя ответственность и риски за решение проблем возникающих на стыке деятельности подразделений; 2. В повседневной работе отслеживать все ситуации оказания влияния на сотрудников и руководство. Выделить успешные и неуспешные попытки оказать влияние. Проанализировать причины неуспеха, и свои сильные стороны, позволившие успешно оказывать влияние.	до конца года		
Специальные задания (проекты)	Провести информационную встречу с представителями коллектива по вопросам корпоративной системы оплаты труда и добиться полного понимания и принятия данной системы.	до 30.12.2017		
Обучение на опыте других	Постоянно наблюдать за лидерским поведением директора, отметить в его поведении аспекты, которые помогают ему быть убедительным в глазах слушателей. Взять на вооружение его методы влияния.	в течение года		
Поиск обратной связи	Обсудить с специалистом главного свой лидерский стиль. Корректировать его с учетом полученных рекомендаций	до 15.10.2017		
Коучинг	1. Совместно с консультантом сделать поуровневое описание компетенции «Навыки публичного выступления». Оценить себя по этой компетенции. 2. Подготовиться к нескольким выступлениям вместе с консультантом. Получить обратную связь о сильных и слабых сторонах проведенных выступлений. 3. Провести совместный анализ и сформулировать рекомендации дляповышении эффективности собственных выступлений. Добиться измеримого прогресса (минимум – на 1 уровень) по компетенции «Навыки публичного выступления»	в течение года		

Самообучение	RudolphGiuliani «Leadership», Miramax, 2012; Майерс Д. «Социальная психология: Интенсивный курс: Секреты влияния мотивов и поступков, подчинения власти», 2015; Роберт Чалдини «Психология влияния».	в течение года		
Тренинги и семинары	«Навыки разработки и принятия управленческих решений» «Искусство влияния» «Технология эффективных презентаций»	1 квартал 2017 г.		

Таблица 3

Предположение по KPI сотрудников ЖКХ

Front	*middle*	*back*
отдел сбыта	отдел кадров	отдел экономики
	правовой отдел	бухгалтерия

Исходя из данной таблицы для разработки предположений по KPI, мы выбрали с Frontофиса начальника отдела сбыта, из Middle офиса начальника отдела кадров, из Back офиса бухгалтера.

Использование KPI реализуется как на примере всей организации, так и в части отдельных подразделений и работников. Система позволяет выстроить мотивационную и эффективную систему оплаты труда на предприятии через показатели. При этом необходимым условием является то, чтобы показатели могли иметь измерение.

Таблица 4

Бухгалтер	Сумма штрафов за нарушение норм бухгалтерского законодательства Сумма налогов Количество претензий и замечаний со стороны проверяющих органов Количество ошибок в бух. учете.
Начальник отдела кадров	Низкая текучесть кадров Высокие показатели аттестации персонала Хорошая мотивация работников на работу
Начальник отдела сбыта	Поставку продукции потребителям в сроки и объеме в соответствии с заказами и заключенными договорами Организация подготовки и заключения договоров на поставку продукции потребителям, согласование условий поставок без единой ошибки Отсутствие отрицательных отзывов от потребителей

Список литературы

1. Индивидуальный план развития сотрудника: содержание и структура [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/64312-qqq-15-m7-kak-sostavit-individualnyy-plan-razvitiya-sotrudnika

2. Парментер Д. Ключевые показатели эффективности / Д. Парментер. – Олимп-Бизнес, 2015. – 264 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Ужакина Ю.Б. Индивидуальный план развития // Управление развитием персонала. – 2014. – №1. – С. 34–41.

4. Индивидуальный план развития. Пример ИПР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.mental-skills.ru/dict/individualnyy-plan-razvitiya-primer-ipr/ (дата обращения: 07.11.2017).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)