

# ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛ А

# Идеология оценки персонала

Любимое  
**TAXI**

*Оценка результатов позволяет  
напрямую привязать эффективность работы  
сотрудника к эффективности работы отдела и  
организации в целом.*



# Оценка для руководителя

- Увеличение контроля
- Управление возможными рисками
- Анализ работы подразделения
- Управление сильными и слабыми сторонами специали
- Развитие потенциала специалистов
- Формирование кадрового резерва
- Пересмотр системы вознаграждения
- Изменение состава персонала
- Повышение результативности отдела
- Увеличение показателей отдел – достижение целей
- Повышение Вашей результативности и влияния



# Оценка для сотрудника

- Повышение ответственности
- Стремление к улучшению
- Грамотное планирование работ
- Получение обратной связи
- Вовлеченность всей команды
- Правильная оценка работы
- Исправление слабых сторон
- Возможность развития
- Пересмотр заработной платы
- Продвижение по карьерной лестнице



# Требования к оценке

- Достоверность данных
- Объективность
- Умение говорить правду самому себе, даже самую «горькую»
- Отсутствие эмоций и личных амбиций



# Что оцениваем

- знания (общие и специальные);
- навыки выполнения работ
- способности к освоению новых видов деятельности (технологий, рынков)
- результативность деятельности
- личностные качества и особенности поведения



# Процесс оценки

- Сбор информации
- Анализ информации
- Своевременная передача информации (ежедневно)
- Оценивается непосредственным руководителем  
(в случае отсутствия более 2-х дней, замещающим сотрудником)



# Показатели оценки

## 1. Выполнение поставленных задач:

- недостаточное выполнение (2 балла - 10-60%),
- частичное выполнение (4 балла - 70% ),
- выполнение поставленных (от 8 до 10 баллов - 80-100%)

## 2. Оценка качества выполнения задач:

- игнорирование и невыполнение (от 0 до 4),
- выполнение без личной инициативы (от 5 до 7),
- проявление инициативы, думает на шаг вперед (от 9 до 10)

## 3. Оценка степени загруженности:

- недогружен (от 0 до 4),
- норма (от 5 до 8),
- перегружен (от 9 до 10)

## 4. Оценка интенсивности труда:

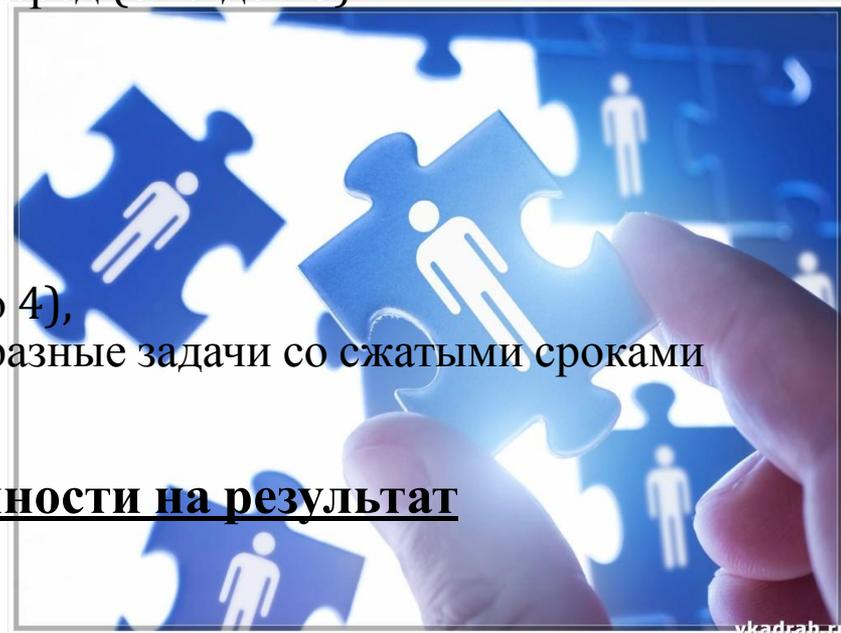
- размеренная однообразная работа (от 0 до 4),
- высокая степень интенсивности, разнообразные задачи со сжатыми сроками (от 5 до 8),
- работа в авральном режиме (от 9 до 10)

## 5. Оценка работы в команде и нацеленности на результат

## 6. Нарушения трудовой дисциплины

## 7. Оценка "Хочет-Может"

## 8. Дополнения



# Правила информирования сотрудников

- Больше положительного, решение недоработок
- Поддерживайте, вдохновляйте и воодушевляйте
- Говорите конкретно
- Приводите детали
- Концентрируйтесь на том, что можно изменить
- Позвольте сотруднику комментировать результаты
- Комментируйте, а не судите
- Берите ответственность за обратную связь
- Уважайте чувства, убеждения, мнения сотрудника
- Помните ваша обратная связь - это мощное оружие, которое может породить изменения
- Поверьте, что вы были услышаны и правильно поняты
- Позвольте самому сотруднику предложить альтернативные формы решения вопросов и проблем
- Спрашивайте сотрудника, что конкретно он собирается делать иначе, когда он применит это на практике и как он сможет оценить, насколько это оказалось эффективным



# Результаты оценки

- ✓ Достижение целей компании путем развития и повышения потенциала сотрудников
- ✓ Повышение управляемости компании за счет развития коммуникаций
- ✓ Оценка потенциала человеческих ресурсов и готовности к изменениям
- ✓ Своевременные и эффективные кадровые перестановки
- ✓ Повышение эффективности обучения персонала
- ✓ Развитие и укрепление корпоративной культуры
- ✓ Эффективная мотивация сотрудников компании
- ✓ Быстрое реагирования на изменения



# Развитие системы персоналом



Категория	Характеристика	Перспективы	% в общем количестве
А	Максимальный уровень выполнения поставленных задач, высокая измеримая эффективность работы	кадровый резерв на ТОП-позиции	20%
	Высокий уровень ответственности, умение принимать решения, личная инициатива, лидерство		
В	Единичные случаи невыполнения задач, работа в четко заданных рамках, четкое соответствие требованиям к должности	развитие специалистов	60%
	Желание развиваться, но без достаточной инициативы; четкое понимание и выполнение своей роли в команде		
С	Частое нарушение сроков выполнения задач, низкие показатели работы,	поддержка, перемещение, замена	20%
	Безынициативность или страх, нет командной работы, отсутствие интереса к выполняемой работе		

# Мотивация персонала

Категория	Ежемесячный коэффициент к заработной плате	Премирование	Предоставление		Пересмотр заработной платы
			мат. помощь	ссуды	
<b>А</b>	1,1	да	да	да	по необходимости
<b>В</b>	1	Откладывает-ся до следующей оценки	да	нет	1 раз в полгода
<b>С</b>	0,8	нет	нет	нет	нет

# Определение текущей категории



**A = 1**

**B = 2**

**C = 3**

**Диапазон баллов категорий:**

**A = 1-1,33**

**B = 1,34-2,33**

**C = 2,34 и выше**

## Пример определения текущей категории и влияние на сотрудников:

A; A; A = 1 → разовое повышение коэффициента к ЗП до **1,3**

A; A; C = 1,67 → категория B

A; A; B; C; A; A = 1,5 → категория B

B; B; B; B; B → категория C

C; C → замена специалиста

