
HR

СИСТЕМА ПЕРИОДИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Классификация целей оценки

Административные цели:

- Изменение компенсационных выплат
- Повышение в должности / Ротация
- Увольнение

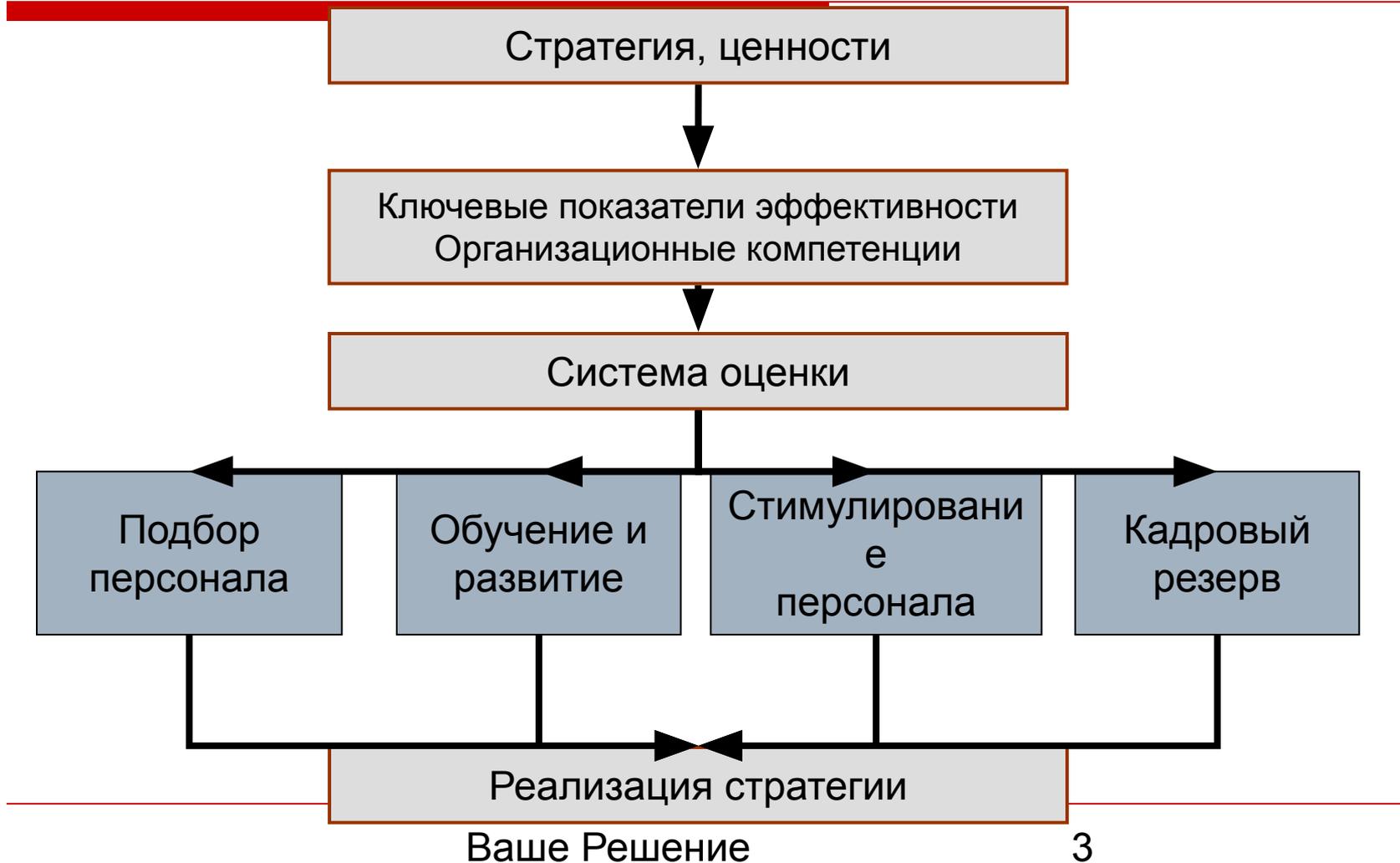
Развитие организации:

- Формирование кадрового резерва
- Установление стандартов деятельности
- Корректировка стратегических и оперативных планов компании

Развитие сотрудников:

- Выявление потребности в обучении
- Развитие карьеры
- Личное и профессиональное развитие

Место оценки в системе управления персоналом



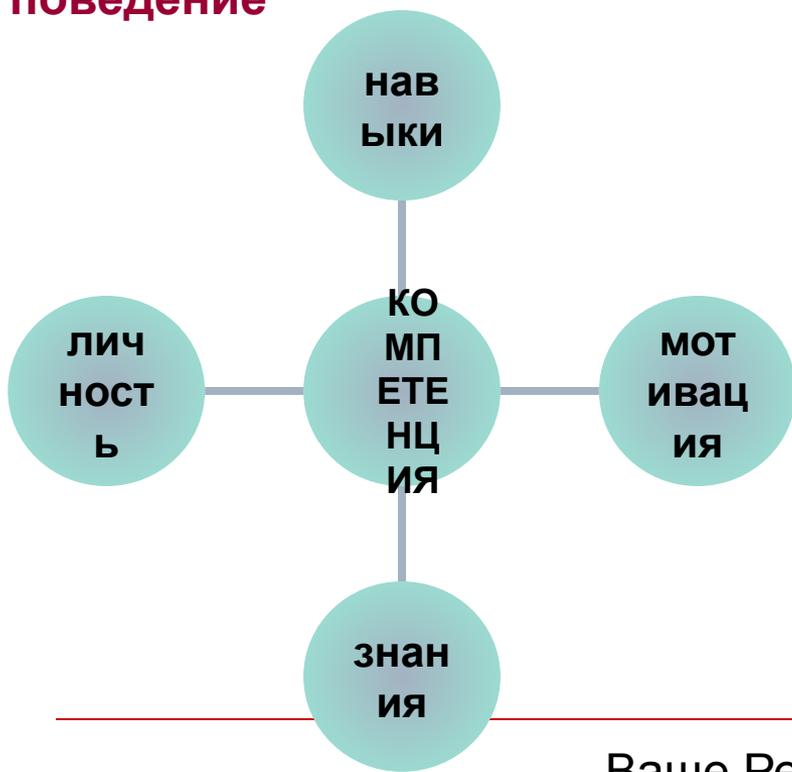
Что и кого можно в организации?

оценивать

-
- **Оценка** – это сравнение объекта оценки с эталоном по заданным критериям.
 - **Оценка персонала** – это определение соответствия профессиональных, поведенческих и личностных качеств сотрудника выполняемой работе и занимаемой должности.
 - **Оценка деятельности** – процесс определения соответствия реальной деятельности сотрудника тем требованиям, которые определены к занимаемой им должности.
 - **Оценка результатов** – процесс определения соответствия полученных результатов деятельности сотрудника первоначально заданным требованиям (критериям).
 - Основная **цель** оценки – принятие дальнейших управленческих решений.

Компетенции как критерии оценки

Люди подбираются за их **знания и опыт**, и увольняются за их **поведение**



Компетенции – это это наблюдаемое поведение, которое человек демонстрирует на рабочем месте и которое определяет его успешность как сотрудника

Компетенции должны быть:

- ✓ Привязаны к рабочим задачам
- ✓ Наблюдаемы
- ✓ Отражать корпоративную культуру
- ✓ Нацелены на перспективу
- ✓ Быть дискретными

Организационная модель компетенций

Корпоративные компетенции

- **Задают корпоративные требования ко всем сотрудникам Компании**
- **Описывают личностные установки и мотивацию сотрудника**

Управленческие компетенции

- **Описывают менеджерские навыки и умения, необходимые для успешного руководителя Компании**
- **Определяют готовность сотрудника исполнять менеджерские функции**

Функциональные компетенции

- **Описывают специфические навыки и умения, необходимые для успешного выполнения функциональных обязанностей**

Методы и инструменты оценки

- Структурированное интервью
- Психологические тесты и личностные опросники
- Анализ конкретных ситуаций (кейсы)
- Групповые упражнения
- Организационно-управленческие игры
- Презентация
- Ролевые игры
- Наблюдение на рабочем месте
- Центр Оценки Assessment Centre
- 360 градусов
- Аттестация
- Центр Развития
- Метод оценки достижения целей