A decorative pattern of white squares of various sizes is scattered across the blue background. Some squares are arranged in vertical columns on the left side, while others are more randomly placed in the upper and lower portions of the slide.

РЕИНЖИНИРИНГОВАЯ
ИНФОРМАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ
**ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**



Цели проекта

- Увеличение прибыли
 - За счет повышения результативности функциональной деятельности персонала
- Адресное (точечное) стимулирование результативности
 - Посредством повышения мотивации сотрудников на увелич. производ. труда, улучшения качества работы (за счет самостоятельного формирования собственного премиального фонда посредством адекватной оценки результативности)
- Рост квалификации сотрудников
 - За счет повышения профессионально-личностного потенциала и его мобилизации с целью применения в командной работы для эффективного выполнения приоритетоориентирующих показателей результативности


Описание


- Базу Технологии составляет:

- **А.** Система показателей КРІ, адаптированных и доработанных для российского бизнеса.
- Коренное отличие от «классической» системы КРІ: использование сравнительной шкалы для определения значений реализуемых сотрудниками потенциалов результативности работ (прилож. 1); корректное регулирование штатной численности (прилож. 2).
- Адекватная система оценки результативности поддерживается программным обеспечением.
- **Б.** Комплекс тестов, составляющих основание к повышению эффективности командной работы посредством оптимизации использования одаренности личностными преимуществами, поддерживаемый программным обеспечением.



Типы приоритетоориентирующих показателей

- 
- 1 тип реализует **управление по целям** посредством «заданных параметров», обуславливающих **сотрудничество**
 - 2 тип реализует **целевое управление процессом** реализации функциональной деятельности посредством показателей, обуславливающих **сосязательность** мастерством
 - блок основных показателей
 - блок управленческих показателей (см. фрагмент управленческого показателя на слайде 13)

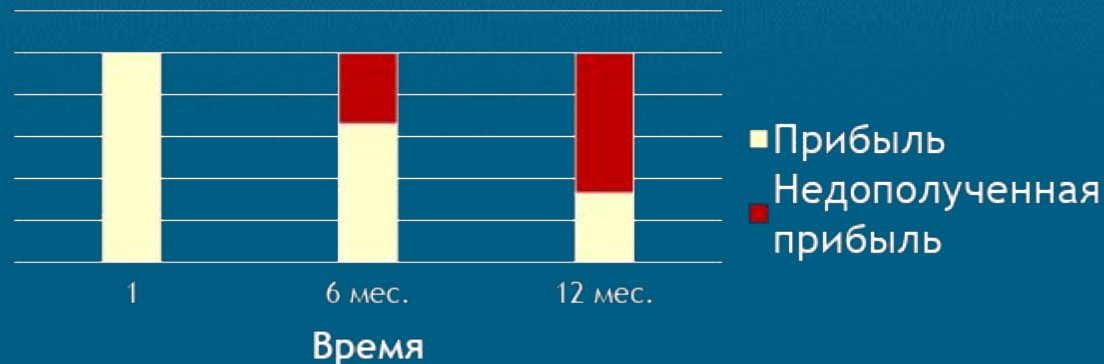


В целом, за счет востребованности профессионального мастерства, обеспечивает повышение интенсивности трудовой нагрузки

Упущенная прибыль

- Отсутствие системы приоритетоориентирующих показателей результативности и адекватной им оценки порождает замаскированный саботаж и желание работать «на себя».
- Способствует формированию «деструктивных» приоритетов и увеличению упущенной прибыли до 2/3. Обусловливается: РДМ темперамента; установками на материальный интерес,
- на возможность более высоких заработков, на материально обеспеченную жизнь. Дополнит., см. прил. 3.

Упущенная прибыль



Упущенная прибыль обуславливается:

- 1) отсутствием условий для формирования деятельностноориентированной сплоченности,
- 2) подменой «коллектива» тусовкой - *предпочтением* необременительного времяпровождения.

Способствует *консервации* профессионально-личностного потенциала и инертности персонала, деквалификации сотрудников и их оттоку (преимущественно талантливых)



Следствие внедрения Технологии

Формирование приоритетоориентирующих показателей

Адекватная оценка результативности (подробнее в прил. 1, 7)

Создание предпосылок к деятельностноориентированной сплоченности (подробнее в прил. 4, 7)

Состязательность мастерством

Рост профессионального потенциала

Повышение интенсивности работы

Суть технологии

• Вводимые показатели

- Заданные параметры, прямо влияющие на увеличение прибыли Компании и премии сотрудников (прил. 1)
- Блоки показателей, косвенно влияющих на прибыль и обеспечивающих адресное распределение премии

✓ *Повышение согласованности ролевых ожиданий в командной работе для эффективного выполнения приоритетоориентирующих показателей результативности (прил. 5)*

Свойства показателей

- Дублируются по «вертикали» власти с расширением вниз (телескопично, см. прил. 6)
- Каждому показателю присваивается вес
- Каждый показатель имеет несколько коэффициентов, отражающих значения эмпирических признаков (градуированная шкала премирования / депремирования)
- ✓ Приоритетность регулируется величиной весов показателей, то есть баллами/рублями и т.п. Тем самым обуславливается как значимость заданного параметра, так и значимость сегмента функциональной деятельности

Работы по внедрению Технологии

1. Конструирование приоритетоориентирующих показателей результативности выполнения функциональной деятельности
2. Формирование эмпирических признаков, дифференцирующих как значения показателей (отражающих количественное выражение их эффективности), так и значимость функциональной деятельности
3. Загрузка приоритетоориентирующих показателей в базу данных программного обеспечения для оценки результативности и подготовка программного обеспечения к выполнению работ по повышению согласованности ролевых ожиданий в командной работе (прил. 6)



Раб. по внедр. Технологии (продолжение)

- 4. Назначение показателей результативности для выполнения оценки выполненной работы
- 5. Формирование навыка выполнения оценки результативности, адекватной приоритетам
- 6. Подготовка положения о премировании и материальном стимулировании и приказа о его введении в тестовом формате
- 7. Повышение эффективности работы в команде



Примечание

- Программное обеспечение позволяет вносить любые изменения в реальном времени (менять: веса показателей, параметров, добавлять/удалять показатели/признаки и пр.)
- Назначать различные блоки показателей результативности сотрудникам, которые подотчетны разным руководителям
- Производить измерение личностных преимуществ с целью их адекватного использования в командной работе для эффективного выполнения приоритетоориентирующих показателей результативности (прил. 6)



2.8	Открытость новому	6		
	2.8.1 УРОВЕНЬ МАСТЕРСТВА. В дополнение к УРОВНЮ ОПЫТА: Занимается саморазвитием систематически.Понимает, какие новые знания и навыки потребуются в будущем. Соотносит цели индивидуального развития с требованиями рентабельности. Заранее предпринимает самостоятельные шаги, направленные на получение этих знаний и навыков.		Кув 6	36
	2.8.2 УРОВЕНЬ ОПЫТА. Активно задействует разнообразные источники развития.Признает полезность и необходимость саморазвития. Нацелен на получение новых знаний и опыта. Использует ежедневные рабочие ситуации как материал для обучения и развития. Подводит итоги сделанному, извлекает уроки из собственных и командных успехов.		Кув 4	24
	2.8.3 УРОВЕНЬ "ЗАРОЖДЕНИЯ" ОПЫТА. Проявляет готовность к принятию новых предложений, идей, задач. Умеет быстро перестраиваться и приспосабливаться к новым условиям, требованиям, обстановке. Соотносит цели индивидуального развития с требованиями своей нынешней должности и со стратегией Компании. Ставит конкретные цели и предпринимает конкретные практические шаги по саморазвитию.		Кув 1	6