A decorative graphic consisting of several white-outlined squares of various sizes scattered across the blue background. Some are arranged in vertical columns, while others are isolated.

**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)

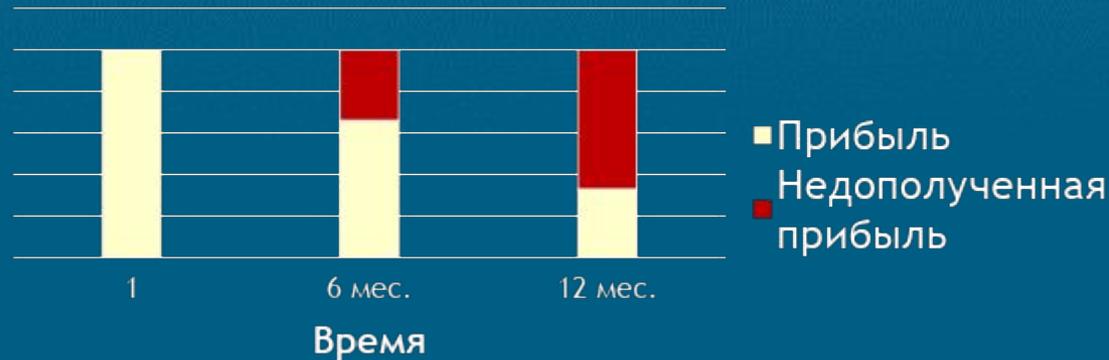


В целом, за счет востребованности профессионального мастерства, обеспечивает повышение интенсивности трудовой нагрузки

# 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)



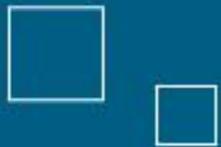
Раб. по внедр. Технологии (продолжение)

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	<b>Открытость новому</b>	6		
	<b>2.8.1 УРОВЕНЬ МАСТЕРСТВА.</b> 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
	<b>2.8.2 УРОВЕНЬ ОПЫТА.</b> 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
	<b>2.8.3 УРОВЕНЬ "ЗАРОЖДЕНИЯ" ОПЫТА.</b> 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