

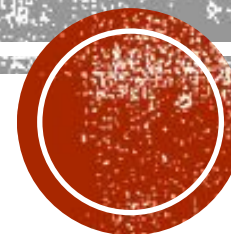
ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ОЦЕНКИ

Подготовил:

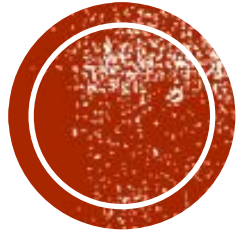
Студент группы 316мз

Института Бизнес-технологий

Кожевников Илья Сергеевич



ПЛАН



- Что такое оценка персонала ?
- Основные цели оценки эффективности персонала
- Виды критериев оценки
- Подходы к оценке персонала
- Методы оценки эффективности
- Этапы проведения оценки

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА — ЭТО СЛОЖНАЯ СИСТЕМА ВЫЯВЛЕНИЯ ХАРАКТЕРИСТИК СОТРУДНИКОВ, КОТОРАЯ НАПРАВЛЕНА НА ТО, ЧТОБЫ ПОМОЧЬ РУКОВОДИТЕЛЮ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ПО УВЕЛИЧЕНИЮ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ ПОДЧИНЕННЫХ.



ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ

Соотношение между
затратами на работника
и объемом выполненной
им работы

Оценка текущего
потенциала работников

Выявление
функциональной роли
отдельного работника



ОСНОВНЫЕ ВИДЫ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА



ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА





МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ



Аттестация

В ходе нее оценивается квалификация, результаты труда, уровень практических навыков и теоретических знаний, деловые и личностные качества сотрудника. Критерий оценки — профессиональный стандарт должностей и специальностей.

Тестирование

При оценке кандидатов используют как профессиональные, так и психологические тесты. Психологические помогают выявить личностные особенности сотрудника, а профессиональные — его умения и знания.

Метод экспертных оценок

Заключается в привлечении к оценке персонала экспертов, которые анализируют характеристики сотрудников и на основе собственного опыта и знаний делают заключения.



KPI (KEY PERFORMANCE INDICATORS)

Для каждой должности
две модели текущих
результатов и
компетенций

Качественные
показатели
оценивают от 0 до
100, а
количественные по
естественной метрике

Три уровня
эффективности (база;
норма; цель)

Из двух моделей
выбирают 5-7
показателей.
Каждый показатель
имеет свой вес (0 или
1)

Расчет частного
результата по формуле:
(Факт – база/Норма –
база) \times 100%=результат
(%)



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

