

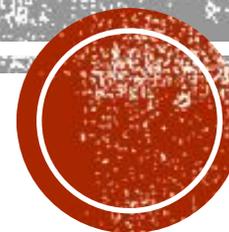
# ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ОЦЕНКИ

*Подготовил:*

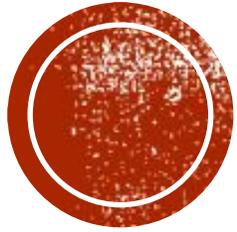
*Студент группы 316мз*

*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



## Качественные методы

Матричный метод

Система  
произвольных  
характеристик

Групповая  
дискуссия

## Количественные методы

Метод бальной  
оценки

Метод  
ранжирования

Сводная бальная  
оценка

## Комбинированные методы

Метод суммы оценок

Система  
группировок



# 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**

