

СИСТЕМА РЕГУЛЯРНОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Комплекс регулярных мероприятий в отношении сотрудников компании, позволяющий определить уровень их квалификации (знаний, умений и навыков по отношению к объёму и содержанию профессиональных задач). Включает оценку работы сотрудника и постановку целей развития. Эффективная система регулярной оценки предполагает, что включенные в нее методы позволяют сделать ее разнонаправленной, способствующей достижению всех обозначенных целей. Важно также, чтобы методы, используемые в системе регулярной оценки, соответствовали характеру корпоративной культуры и системе управления компании в целом.

Цели:

- Получить объективную информацию о деятельности сотрудников
- Принять решение по оплате труда, перемещению, увольнению, обучению и развитию сотрудников
- Повысить управляемость персоналом, уровень управления компании в целом
- Сформировать систему обучения и развития сотрудников
- Конкретизировать требования к сотрудникам
- Обеспечить качество и эффективность деятельности сотрудников за счет контроля результатов выполнения поставленных задач в отчетный период
- Выявить потенциал сотрудников и сформировать кадровый резерв
- Обеспечить взаимосвязь оплаты труда с конечными результатами профессиональной деятельности
- Повысить качество подбора персонала
- Мотивировать сотрудников повышать свою профессиональную квалификацию

Целевая аудитория:

Руководители и специалисты всех типов и уровней управления

Формат:

Разработка и внедрение инструментов оценки сотрудников

Алгоритмы, методы и технологии:

- Тестирование
- Измерение профессиональных показателей
- Интервьюирование
- Опросы
- Оценка компетенций в групповом и индивидуальном форматах
- Оценка методом «360 градусов»
- Оценка методом РММ/МВО

Этапы:

1. Определение стадии развития бизнеса, стратегии, характера корпоративной культуры, особенностей кадровой и социальной политики
2. Определение цели, задач регулярной оценки, ее периодичности, методов, форм и инструментов
3. Формирование системы критериев оценки
4. Проведение внутреннего PR внедрения системы оценки
5. Разработка регламентирующих документов
6. Разработка инструментов оценки и методических материалов по ее проведению
7. Инструктаж, обучение внутренних сотрудников компании по процедуре и использованию инструментов регулярной оценки
8. Проведение «пилотных» процедур оценки, внесение необходимых корректив
9. Сопровождение внедрения системы регулярной оценки, мониторинг эффективности

Результаты:

1. Обоснованы решения по оплате труда, перемещению, увольнению, обучению и развитию сотрудников
2. Высокий уровень управляемости персоналом и организацией в целом
3. Более эффективный процесс обучения и развития персонала
4. Сотрудники мотивированы на повышение своей профессиональной квалификации
5. Увеличена эффективность деятельности сотрудников



6. Более качественный подбор персонала
7. Определен потенциал сотрудников
8. Определен кадровый резерв
10. Сформирована система обучения и развития сотрудников

Сервис оказан для Компаний:

