

ОЦЕНКА МЕТОДОМ PMM (performance management and measurement)

Цели:

- Оценить результаты деятельности сотрудников (бизнес-показатели)
- Оценить уровень развития компетенций, необходимых для решения рабочих задач
- Определить перечень задач на следующий оцениваемый период работы сотрудника
- Составить индивидуальный план развития, включающий обучение и карьерное продвижение сотрудника
- Оценить результаты обучения сотрудника
- Решить вопрос об оптимальном использовании навыков сотрудника в компании, сформировать план его продвижения по карьерной лестнице
- Принять верное кадровое решение (о приеме на работу, увольнении, продвижении) на основе результатов оценки и рекомендаций

Целевая аудитория:

Руководители и специалисты всех типов и уровней управления

Формат:

Разработка и внедрение системы показателей, обучение руководителей проведению собеседований, оценочных интервью

Алгоритмы, методы и технологии:

- Интервьюирование
- Анкетирование
- Составление SMART-карты, регламентирующей систему выплат переменной части заработной платы сотрудника на основе результативности труда
- Разработка форм и методических пособий
- Составление ИПР

Этапы:

1. Анализ документации
2. Изучение структур, систем и бизнес-процессов компании
3. Определение компетенций для оценки
4. Разработка системы показателей, позволяющих определить достижение/не достижение поставленных задач
5. Формирование SMART-карты для должности сотрудника (цели, «вес», период выполнения, показатели, формулы расчета, целевое значение)
6. Формирование системы распределения премиального фонда, определение принципов соотношения достижения целей сотрудников с достижениями целей отдела, всей компании
7. Определение единых стандартов и техники проведения собеседований, оценочных интервью руководителя с сотрудником
8. Разработка форм для проведения оценочного интервью, методических пособий для руководителя и сотрудника
9. Проведение обучающих программ для руководителей по проведению собеседований, оценочных интервью (отрабатываются навыки постановки задач, предоставления обратной связи, коммуникации, влияния и др.).
10. Поддержка и мониторинг эффективности процесса оценки, внесение корректив

Результаты:

1. Есть точный инструмент и критерии оценки персонала, формирования программ обучения и развития
2. Существует основа для планирования карьеры сотрудников, их ротации, выдвижения в кадровый резерв
3. Разработаны единые стандарты и инструменты по проведению оценки руководителем своих сотрудников
4. Существует система показателей достижения целей и задач
5. Разработан эффективный и прозрачный инструмент мотивирования сотрудников
6. Существует индивидуальный план развития сотрудников
7. Определены задачи на следующий период работы сотрудников и критерии оценки их достижения
8. Определены сильные и слабые стороны сотрудников
9. Есть рекомендации по развитию сотрудников



Сервис оказан для Компаний:

