



Проведение деловой оценки персонала преследует следующие цели:

- назначение на вакантную должность;
- определение карьеры сотрудников;
- перемещение сотрудников (ротация, назначение на высшую должность и др.);
- изменение грейда/ уровня и формы оплаты труда (зарботной платы, премии, бонусов и других компенсационных выплат);

- проведение внутрифирменного контроля с целью выявления результатов корпоративного обучения;
- разработка программ для повышения квалификации персонала;
- реализация кадровой политики.

Одним из способов деловой оценки персонала является аттестация. Она способствует улучшению качественного состава персонала, определяет степень загрузки отдельных работников и всего коллектива в целом. Кроме того, аттестация персонала имеет информационные, мотивационные и административные цели. Она может быть основой для организации некоторых кадровых процедур, таких как перевод, продвижение, повышение (понижение), награждение, увольнение.

Мотивационные цели аттестации можно определить следующим образом:

- установление возможностей для повышения производительности труда;
- определение системы материального стимула и социальной поддержки;

Деловая оценка персонала: аттестация

Автор: Administrator

14.02.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:54

- вознаграждение сотрудников продвижение по службе, объявление благодарности);
- стремление вызвать в коллективе заинтересованность в результатах своего труда и работы всего предприятия.

Аттестация на крупных предприятиях чаще всего основывается на комплексной оценке всего персонала, которая определяется по результатам деятельности сотрудников и их соответствия требованиям занимаемой должности или рабочего места.

При проведении аттестации должны соблюдаться следующие основные требования:

- максимальная объективность, предполагающая независимость от мнения заинтересованных лиц;
- достоверность - оценке подвергается реальный уровень знаний и навыков;
- надежность - оценка не должна зависеть от ситуативных факторов (настроения аттестуемого, имеющиеся успехи или неудачи и т.д.);
- комплексность - оценивать нужно не только отдельного сотрудника или отдел, но и отношения внутри предприятия;
- возможность прогноза – по результатам оценки должна быть получена информация: к чему потенциально способен сотрудник.