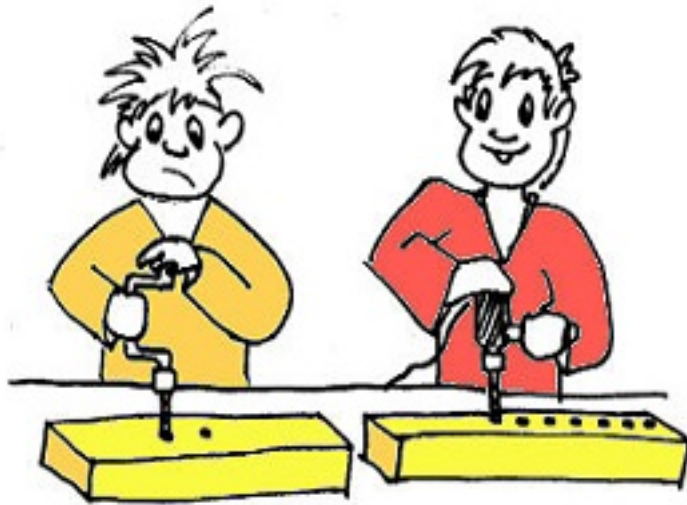




Оценкой персонала называется специальный процесс определения соответствия характеристик качества персонала с требованиями должности. Существуют специальные показатели оценки персонала.

Главные цели

Административная цель достигается благодаря принятию обоснованного управленческого решения (перевод на другую должность, понижение/повышение, направление на учебу, увольнение) на основе итогов оценки работы персонала.

Задачи оценки

Оценка имеет следующие задачи:

- оценка потенциала для снижения риска продвижения некомпетентных работников, а также для продвижения компетентных;
- определение затрат на обучение;
- поддержка чувства справедливости у работников, а также повышение трудовой мотивации;
- организация обратной связи с работниками о качестве работ;

- разработка программ обучения и развития.

Объекты оценки

Для определения показателей оценки персонала требуется использование специальных методик. Объектами оценки являются либо отдельные работники, либо группа сотрудников, выделенная по какому-то признаку.

Оценивать результат работы, особенно работников-сдельщиков довольно легко, поскольку качественные и количественные результаты труда выражаются в количестве произведенного товара и его качестве.

Гораздо сложнее дела обстоят с оценкой результатов работы специалистов и руководителей, т.к. они показывают их умение оказывать прямое влияние на работу какого-либо звена.

Критерии оценки

Для того получения достоверных данных нужно объективно и точно выделять показатели, по которым проводят оценку. В этом случае нужно ставить четкие и продуманные критерии оценки. Подобные критерии могут характеризовать общие моменты, которые равнозначны для всех работников в организации, а также специфические нормы труда для конкретного места работы или должности.