Оценка результатов труда – основная система оплаты. Как известно, результаты определяются уровнем выполнения норм. Некоторые работники, труд которых не нормирован, в качестве главного критерия оценки труда получают оценку по соответствию целей (соответствие труда, его результатов, определяется заранее проставленным целям на определенный период).

Самое главное, запомнить этапы, которые включает в себя работа по выявлению соответствия.

1. Установить главные обязанности и функции работника (можно несколько).

2. У функций должна быть конкретика. (Их издержки, прибыль, сроки, качество, объем работ и их выполнения, текучесть «ключевого персонала», состояние трудовой дисциплины и т.д.). Они должны быть связаны с определенными показателями.

3. Обязательно должна быть единица измерения – день, или процент. Система показателей должна отражать реальные результаты – то ли это сокращение брака, то ли рост прибыли, то ли снижение уровня нарушений трудовой дисциплины и так далее.

4. Должно быть установлено минимум и максимум «стандартов» по всем показателям.

5. Необходимо сопоставить фактические результаты труда со стандартами их исполнения, только тогда выводится оценочный бал.

6. Требуется средняя оценка по всем показателям.

Кстати, именно экономические показатели труда важны для общей оценки персонала. И это несмотря на то, что многие исследователи такой подход подвергают критике – абсолютизация экономических оценок по отношению к работникам не дает в полной мере оценить потенциальные возможности работников как личностей, а это влияет на конечные результаты труда и тормозит процесс совершенствования.