



www.MCT.Turkmenia.info

Что такое “оценка персонала”

Презентация

«Оценка персонала компании –
инструмент эффективного менеджмента»

Ашхабад, Туркменистан
27.04.2007

Модель управления персоналом



Место оценки персонала в компании

Модель демонстрирует цикл работы с персоналом, применимый к любой компании в любой стране.

Оценка персонала производится в каждой компании.

Но она может быть неосознанной и субъективной. Такая оценка приводит к непродуманным управленческим решениям, от которых страдает бизнес.

В то же время, в умелых руках оценка персонала является инструментом эффективного менеджмента для принятия оптимальных управленческих решений.



Оценка персонала как инструмент

Что делает оценку персонала инструментом эффективного менеджмента?

- планируемость и наличие целей;
- регулярность проведения;
- прозрачность процедуры для сотрудников;
- продуманность критериев.

Проводить оценку персонала можно либо силами самой компании, либо с помощью привлечённых со стороны экспертов-консультантов.



Профессиональная оценка персонала

Преимущества привлечения независимых экспертов-консультантов:

- Использование профессиональных технологий и техник оценки
- Использование опыта и знаний экспертов разного профиля
- Объективность оценки
- Экономия времени и сил сотрудников компании



Ассесмент-центр – форма оценки

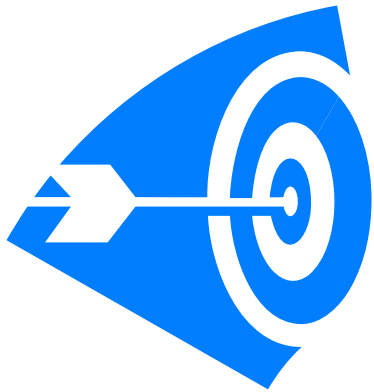
Наиболее полную картину профессиональных и личностных компетенций даёт такая форма оценки персонала, как ассесмент-центр.

Основные отличительные черты:

- продолжительность – 6-12 часов;
- оцениваемые участвуют группой 6-12 человек;
- применяются разнообразные методы оценки: тесты, наблюдения за участниками в ходе игр...



1. Определение цели



Руководство компании привлекает независимых экспертов-консультантов, совместно с ними определяет цель проведения оценки и точный состав оцениваемых.



2. Разработка программы ассесмента



Эксперты-консультанты разрабатывают в соответствии с определённой ранее целью программу процедуры ассесмента.



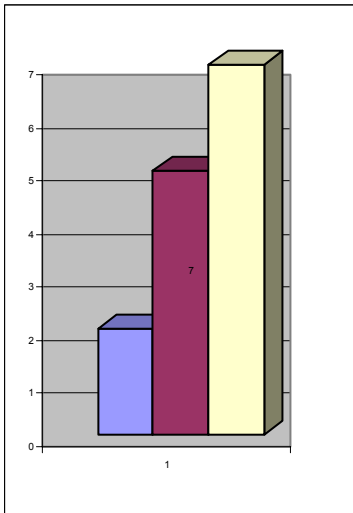
3. Проведение ассесмента



Эксперты-консультанты проводят в назначенный день процедуру ассесмента: тесты, индивидуальные и групповые упражнения.



4. Обработка результатов



Эксперты-консультанты обрабатывают результаты тестов и наблюдений за оцениваемыми и формируют Карты компетенций на каждого Оцениваемого.



5. Представление результатов



Эксперты-консультанты предоставляют Карты компетенций оценивавшихся сотрудников руководству компании.



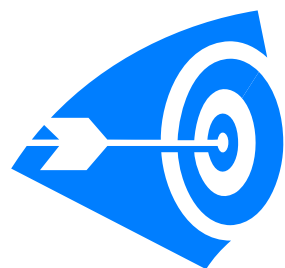
6. «Обратная связь» с участниками



Эксперты-консультанты предоставляют персональные рекомендации каждому из оцениваемых в ходе индивидуальных встреч.



Общая схема ассесмент-центра



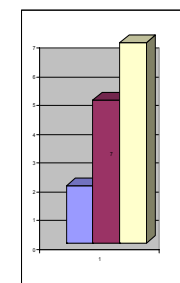
Цель



Программа



Проведение



Обработка
результатов



Представление
результатов



Обратная связь



Преимущества ассесмент-центра

Наивысшая достоверность полученной информации (точность – от 60 до 95%, в среднем – 75%);

Полученная информация имеет большую широту, сведения об оцениваемом более разнообразны;

Достаточность информации для принятия важных управленческих решений.



Для чего нужна оценка персонала?

Руководителям Компании оценка персонала поможет (конкретные пункты определяются Заказчиком):

- получить наиболее полную и достоверную информацию о профессионально-важных личностных качествах (компетенциях) сотрудников;
- оценить соответствие уровня развития этих качеств (компетенций) требованиям конкретных должностей в организации;
- получить информацию о кадровом потенциале организации;
- разработать систему мотивации персонала;
- сформулировать приоритетные направления обучения и развития персонала;
- принимать решения по основным кадровым вопросам.

