



Иначе говоря, это метод оценки достижения целей сотрудником. Здесь перед непосредственно процессом оценивания руководитель и подчиненный совместно определяют ключевые задачи на определенный срок (квартал, полгода, год – в зависимости от должности и требований). Цели должны быть конкретно сформулированными и достижимыми, а также очерчивать сферу ответственности работника. При этом они должны иметь ценность как для развития самой компании, так и для профессионального роста самого человека. Обычно результаты оценивают в процентах к предыдущему сроку – допустим, повышение продаж на 20% по сравнению с прошлым кварталом, увеличение посещаемости сайта по сравнению с прошлым годом и т.п. Если деятельность связана с сезонностью спроса, это должно быть учтено в расчетах сравнения последующего и предыдущего результатов. Соответственно оценка производится по истечении установленного срока руководителем на основе тех договоренностей, которые он достиг со своим подчиненным. Если существует разрыв между необходимым и существующим уровнем компетентности, это служит основанием для разработки планов профессионального развития или, к сожалению, увольнения.