



Перед внедрением оценки персонала руководство компании должно определить для себя цели, которые требуется достичь в конечном результате. Одной из самых важных задач службы персонала является развитие определенного (например, среднего управленческого) звена. Безусловно, для разработки грамотной системы развития управленцев требуется предварительная оценка. Современные методики позволяют всесторонне оценить деятельность сотрудника. Кроме того, вид оценки должен совпадать с ценностями компании, особенно, если в ней приняты открытые отношения, и обратная связь считается нормой для любого управленца. Проведение оценки должно предваряться разъяснительными семинарами, где следует подробно объяснить основные этапы и главную цель этой оценки: дальнейшее развитие и саморазвитие, а не наказание.

В каждой компании имеется свой подход к отбору людей, которые будут проводить оценку сотрудника: в одних оценщиков назначает начальник, в других — выбирает оцениваемый, в третьих - это делает специалист отдела персонала. Оптимальное количество оценщиков 10-15 человек, что позволяет добиться наибольшей объективности, ведь негативную оценку руководителя можно объяснить предвзятостью и «нелюбовью», а к мнению нескольких разных людей уже придется отнестись со вниманием.

Оценщики получают специальные анкеты, в которых выставляют баллы, причем анкетирование анонимное, проставляется лишь категория оценщика - начальник, сотрудник и т.д. Окончательный балл выводится как среднее арифметическое по каждой компетенции, а затем строится общий график компетенций. На завершающей стадии результаты представляются самому оцениваемому. Чтобы донести полученную

## Основы грамотной оценки персонала

Автор: Administrator

07.12.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:16

---

информацию до сотрудника как можно корректнее, компании нередко прибегают к услугам посторонних людей, поскольку при этом информация воспринимается адекватнее.