

Для того что бы перейти к рассмотрению этого вопроса сначала давайте разберемся что вы собираетесь оценивать. Оценка персонала при подборе, найме, или необходима оценка результатов работы имеющегося персонала. Или возникла необходимость построить критерии оценки персонала, для решения вопроса выдвижения его на вышестоящую должность или увольнение?

Так же иногда необходимо оценить эффективность работы персонала, кто лучше? Кого уволить?

Существует множество способов и методов оценки персонала. Каждый руководитель должен иметь метод, систему оценки персонала которая неизменно дает результат для его бизнеса.

Оценка персонала при найме. Тысячи вариантов как оценивать персонал! Можно оценивать эффективность персонала по результатам собеседования, как он выглядел?

А как держался? Какие ответы давал?

Можно посадить на детектор лжи и в результате задуматься а кого взять? Тот кто ничего никогда не пил, был мил или того кто пил, и продавал всё! Если критерии оценки персонала расплывчаты вы на пути к ошибке.

Необходимо найти единый критерий для всех людей! Давайте рассмотрим некоторые способы оценки персонала при найме.

1.

Собственная интуиция. Неплохой инструмент оценки персонала. Смотря кто его применяет. Например лучший грузчик отбирает грузчика, лучший водитель отбирает водителей, лучший продавец отбирает продавцов.

Все сходится, мы отбираем себе подобных!

Точно! Единственный минус, а кто производит в это время! Худшие грузчики, продавцы, водители.

А кто обучил их смотреть на другие стороны персонала, можно обучить.

Точно! И мы создали хорошее специализированное кадровое агентство по оценке узких специалистов нет это не подходит.

2.

Следующий способ положиться на мнение специалиста. Нанять лучшего специалиста в этой области, лучшего менеджера по персоналу с компании «ГОРГАЗСНАБТРАХСБЫТ» с огромным опытом работы. Если хватает денег то как правило начинается следующая проблема все кого он набирает немного не такие, не такие которые уже работают в компании, ну что же, если они лучше меняйте худших, если они хуже увольняйте набранных вместе с менеджером.

Хороший способ поэкспериментировать на своей компании пользуясь критериями оценки персонала созданными для другой компании или основанными на личном опыте работы в другой компании.

3.

Следующий способ найти того кто уже побеждает в вашей сфере бизнеса. Увести от конкурента менеджера по персоналу, что же, это уже ближе к критериям оценки персонала для вашей компании. Всё хорошо, за исключением сотрудника которого переманили.

Он либо сразу ловит вирус звездной болезни. Или, а от него ли зависел взлет и победа конкурентов?

Если да и он не «заразен» вам повезло, Ждите когда его переманят другие.

4.

Следующий способ, ничего не менять. Не мучиться, как есть так и есть. Менеджер всех приглашает, а решение принимаете вы сами. На самом деле так поступают многие компании.

Хороший способ, за исключением одного.

Вы теперь и не директор, и не менеджер по подбору персонала!

Так существует ли выход с данной ситуации?

Да он существует, это оценка эффективности персонала по его ПРОДУКТИВНОСТИ. Продуктивность — это способность человека создавать продукт который требуется вашей компании. Чтобы использовать данный способ оценки персонала, необходимо просто знать какой ПРОДУКТ будет производить этот сотрудник и соответственно выбрать того кто производит его более эффективно.

Эффективно- с минимальной затратой времени сил и средств!

Давайте посмотрим на примере. Один сотрудник печатает 10 страниц текста за 15 минут, и делает 10 ошибок, другой этот же текст печатает за 12 минут и делает 6 ошибок. При данном способе оценки в отношении одного критерия все становится на свои места.

Необходимо иметь один критерий оценки персонала и сравнивая всех по одному критерию отобрать лучшего!

Но человек не машина! Существует десяток основных критериев по которым нужно оценивать персонал. И теперь проверяя всех в отношении известных критериев оценки персонала можно найти самого подходящего.

Сложность состоит в подборе критериев для каждой компании и каждого поста, по этому необходима подготовка и персонала для отбора персонала и менеджера который будет проводить оценку персонала.

Данную проблему мы решаем очень хорошо, и готовы вам помочь в этом.

Следующий этап оценки персонала это производство сотрудника на посту здесь тоже требуются критерии оценки работы персонала. Не хочу рассказывать про

средневзвешенные и про мнения и суммы баллов. Как в анекдоте Анализы сдал, врачам понравился а математику завалил и в институт не поступил. Необходимо иметь в компании очень четкое распределение производственного процесса, распределения функций между персоналом.

И только тогда, оценка работы персонала возможна без труда.

Не будем изобретать велосипед, оценка работы персонала должна быть также основана на его ПРОДУКТИВНОСТИ.

Вывод:: в компании должна быть единая система оценка работы персонала на всем цикле жизни сотрудника от найма до увольнения. Идеальная оценка работы персонала основана на его ПРОДУКТИВНОСТИ. И только благодаря единому критерию оценки в период найма и работы сотрудника в компании, мы можем искоренить любые ошибки связанные с мнениями, слухами, сплетнями, любимчиками, родственниками и т. д. Это самый верный путь к процветанию!

Это наша работа, сделать вашу компанию эффективной, и мы это делаем..  
методы оценки персонала