

Загруженность персонала, как правило, ничего не дает. Есть персонал который с одним и тем же объемом работы справляется с разной скоростью и качеством. Так что этот критерий лучше упускать и загружать персонал большим количеством работы, наиболее эффективные найдут способ как увеличить скорость и соответственно объем выполненной работы.

Лучше разбить функционал по каждому сотруднику - есть несколько блоков в отделе персонала

1. Найм, кадровое делопроизводство,
2. Написание должностных инструкций, обучение персонала (первичное, не углубленное) исполнению должностных инструкций.
3. Постановка на пост. адаптация персонала и т.д.
4. Линии коммуникации (секретариат, входящие исходящие переадресация)
5. Контроль персонала (инспекции персонала, контроль исполнения) Урегулирование проблем персонала.
6. Оценка эффективности персонала
7. Кадровая политика

И теперь посмотрите, сколько человек в компании, сколько найма, входящих звонков и т.д. персонала в отделе персонала должно быть достаточно, что бы они смогли обработать весь предполагаемый поток.

Но можно поднять эффективность и найма и обучения и должностных. Существуют соответствующие технологии. Более профессионального персонала потребуется меньше.

Оценивайте свой персонал по конечному результату по продукту который он создает. Основные трудности в построении системы оценки эффективности персонала, состоят в правильном определении результата труда каждого сотрудника. Но из опыта, с рядовыми исполнителями всё достаточно легко.

У грузчика измеряем килограммы и т. д. Когда же оценка касается работы руководителей, здесь приходится постараться. Ведь рыба гниет с головы. Если неправильно измерять то, что производит руководитель, то и результат будет неправильный.

Классические системы, строят оценку эффективности на суммарном количестве производства подчиненного персонала, конкретного руководителя и на самом деле это только частично отражает действительную работу руководителя.

То, что предлагается вам, полностью отражает действительную ценность сотрудника или руководителя для компании и его личную эффективность. Внедряя **систему оценки эффективности работы персонала**, мы целиком изменяем эффективность работы компании.

Также выстраивается система графического отображения количества произведенного продукта. Использование статистик в компании или организации обеспечивает предсказуемость деятельности и контроль за ней.

Статистики позволяют вам определить производительность человека или какой-либо

области, а имея эти данные, можно предпринять действия по улучшению состояния, в котором находится деятельность человека или организации. Ниже приведены некоторые примеры определения эффективности.

Более подробно можно почитать на сайте

<http://www.nkvclub.ru/services/staff-assessment/statistics/>>Методика оценки персонала .

Данная консультация может быть проведена без выезда специалиста.