



Правительство
Санкт-Петербурга

ГАЗОРАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПЕТЕРБУРГГАЗ

Проект:

«Технология оценки кандидатов на управленческие вакансии».

Цели оценки персонала

Мотивационная

цель оценки состоит в том, что оценка сама по себе является важнейшим средством мотивации поведения людей, так как адекватно оцененные затраты труда будут обеспечивать дальнейший рост производительности труда работников

Цели оценки персонала



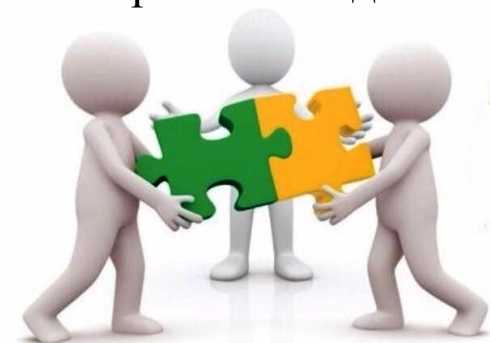
Административная

цель достигается путем принятия обоснованного административного решения (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение) на основе результатов оценки деятельности персонала.

Информационная цель заключается в том, что руководителям дает возможность принять правильное решение.

Задачи оценки персонала:

- Оценить потенциал для продвижения и снижения риска выдвижения некомпетентных сотрудников;
- Поддерживать у сотрудников чувство справедливости и повышать трудовую мотивацию;
- Планирование профессионального обучения.



Оценка персонала дает возможность определить пробелы в компетенциях каждого сотрудника и предусмотреть меры по их устранению;

- Формирование управленческого кадрового резерва;
- Формирование управленческих команд «руководитель-заместитель».

Оценка персонала как инструмент повышения эффективности труда

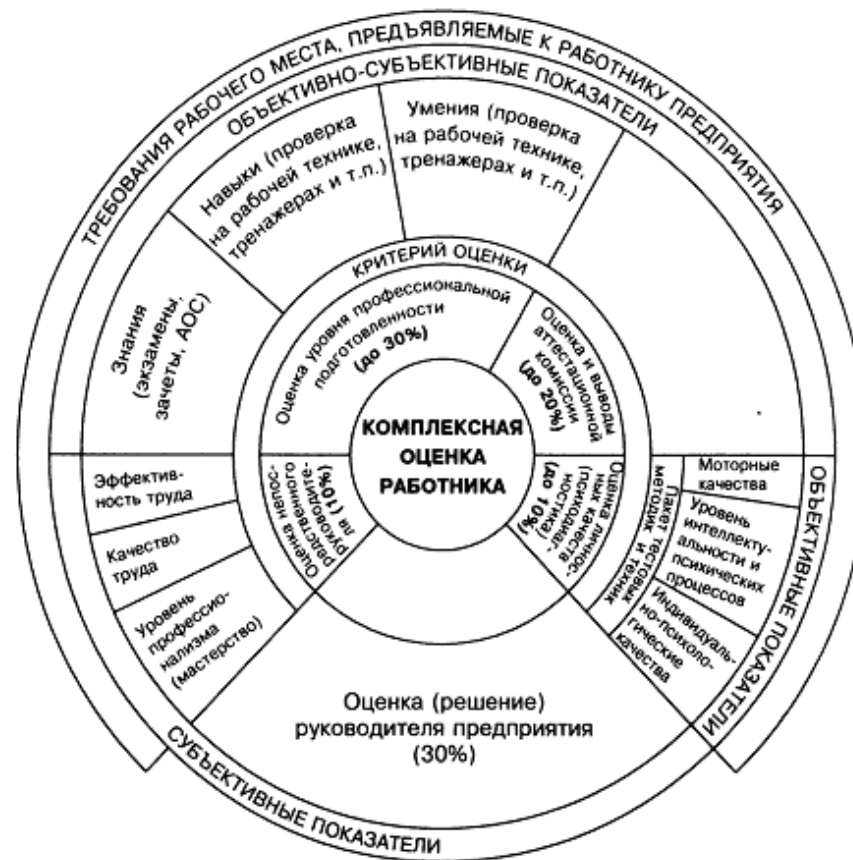
Оценка работы персонала включена в состав процесса управленческого контроля, который осуществляется в отношении человеческих ресурсов организации. Чаще всего результаты оценки работы персонала используются для принятия административных и управленческих решений, которые связаны с переводами, назначениями, оплатой труда, наказаниями или увольнениями.



Стимулирование сотрудников к достижению более высоких рабочих результатов и к проявлению образцов рабочего поведения, которые отвечали бы установленным требованиям, возможно лишь тогда, когда система оценки будет способна выявить те различия в рабочих результатах и трудовом поведении сотрудников, которые четко соотносятся с различиями в уровне их профессиональной успешности.

Оценка персонала как инструмент повышения эффективности труда

Современный подход к оценке работы сотрудников сводится к тому, что недостаточно измерить конечные результаты работы, необходимо также определить и то, в какой мере сотрудник проявляет такие качества и демонстрирует такое рабочее поведение, которые являются необходимым условием эффективной работы.



Оценка персонала как инструмент повышения эффективности труда

Так как оценка работы персонала нацелена на последующую корректировку, то при комплексном подходе объектом анализа становятся и такие факторы, которые оказывают как прямое, так и косвенное влияние на труд работников.



Оценка персонала как инструмент повышения эффективности труда

✓ Система оценки, которая действует в компании, в конечном счете имеет цель повышать эффективность труда всех категорий персонала. Оценка результатов труда позволяет выявить соответствие рабочих показателей установленным нормативам и требованиям, помогая определить те аспекты работы сотрудников, которые необходимо улучшить.

✓ При оценке работы персонала, в некоторой степени оценивается также и рабочее поведение сотрудников. Оценка рабочего поведения помогает выявить характеристики, которые определяют успех выполнения работы или которые мешают достижению показателей эффективности.



**Эффективность инструментов оценки,
согласно проведенным исследованиям консалтинговой компании
«ЭКОПСИ Консалтинг» и Высшей Школы Экономики:**

Собеседование с кандидатом по резюме/опыту работы	80 %
Структурированное / неструктурированное интервью	68 %
Выполнение кейсов, тестовых заданий	61 %
Прохождение тестов на знание профессиональной области / профессиональный тест	44 %
Заполнение личностных опросников	22 %



Дополнительные «бонусы», получаемые от использования технологии оценки персонала в ООО «ПетербургГаз»

- ✓ развитие информационно - коммуникационной культуры;
- ✓ формирование ключевых профессиональных компетенций кадрового состава;
- ✓ мотивирование работников к профессиональному росту и построению карьеры;
- ✓ поддержка механизма обратной связи с кадровым составом;
- ✓ принятие управленческих решений по постановке дифференцированных производственных задач, актуальных на каждой должности.





Спасибо за внимание