

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

ПЗ №25. Методика оценки персонала в системе
управления эффективностью работы
МДК05.01

Составитель: Игнатьева С.И.,
студентка 44 группы, специальность
09.02.05 Прикладная информатика
(по отраслям)

Преподаватель: Анашкина Т.С.,
преподаватель математики и
информатики

г. Красноуфимск
2024

Для оценки персонала в системе управления эффективностью работы можно использовать следующие методы:

Оценка по компетенциям:

Метод оценки компетенций предполагает оценку сотрудника на основе его навыков и компетенций, необходимых для выполнения работы. Этот метод оценки позволяет выявить сильные и слабые стороны сотрудника в определенных областях и определить, в каких областях нужно развиваться.

Пример успешного применения метода оценки компетенций: компания [Procter & Gamble](#) применяет метод оценки компетенций для оценки своих сотрудников. Они используют определенные компетенции, которые соответствуют их ценностям и бизнес-стратегии, чтобы оценить работу сотрудника.

Оценка 360 градусов:

Метод 360-градусов (шаблон опроса) является одним из наиболее популярных методов оценки сотрудников. Он предполагает, что сотрудник оценивается не только его непосредственным руководителем, но и коллегами, подчиненными и клиентами. Этот метод позволяет получить более полную картину о качествах и навыках сотрудника.

Пример успешного применения метода 360-градусов: компания Google применяет этот метод для оценки своих сотрудников. Они проводят [анонимный опрос](#) среди коллег, подчиненных и клиентов, чтобы получить более полную картину о качествах и навыках сотрудника.

Microsoft применяет метод 360 градусов для улучшения качества работы менеджеров и управленческих команд, выявляя слабые стороны и определяя меры для устранения недостатков.

Ассессмент-центр:

Метод ассессмента ценности предполагает оценку сотрудника на основе его соответствия ценностям компании. Этот метод оценки позволяет компании выявить сотрудников, которые лучше всего подходят для определенных должностей и культуры компании.

Пример применения метода ассессмента ценности: [компания Zappos](#) применяет метод ассессмента ценности для оценки своих сотрудников. Они выделяют 10 основных ценностей, которые соответствуют их культуре, и оценивают, насколько хорошо сотрудник соответствует этим ценностям.

1. Вызывать «вау!»-чувство нашим обслуживанием.
2. Принимать и поощрять изменения.
3. Создавать веселую и немного необычную атмосферу.
4. Любить приключения, творчески и нешаблонно мыслить.
5. Приветствовать рост и обучение.
6. Строить открытые и честные отношения посредством обмена информацией.
7. Создавать позитивный командный дух и семейную обстановку.
8. Делать больше меньшими средствами.
9. Быть увлеченными и решительными.
10. Быть скромными.

Метод оценки достижений:

Метод оценки достижений предполагает оценку сотрудника на основе его конкретных достижений и результатов. Этот метод позволяет более объективно оценить сотрудника, особенно если его достижения измеряются в количественных показателях.

Пример успешного применения метода оценки достижений: [компания Microsoft](#) применяет метод оценки достижений для оценки своих сотрудников. Они используют ключевые показатели производительности (KPI), чтобы измерять результаты работы каждого сотрудника в соответствии с его должностными обязанностями и целями. (Система оценки в Microsoft заключается в том, что все сотрудники теперь будут получать регулярную обратную связь от своих менеджеров о том, как они справляются с работой по своим "основным приоритетам". С учетом этого будут корректироваться годовые цели. Сотрудники не будут так сильно зависеть от ежегодной оценки.)

Метод самооценки:

Метод самооценки предполагает, что сотрудник самостоятельно оценивает свои качества и навыки. Этот метод может быть полезным для повышения самосознания сотрудника и определения, в каких областях нужно улучшаться.

Пример успешного применения метода самооценки: компания Amazon применяет метод [самооценки для оценки своих сотрудников](#). Они используют инструменты, которые позволяют сотрудникам оценивать свои достижения и установить свои цели для будущего.