Контент:

|  |  |
| --- | --- |
| Определение участков работы | Установление целей включает определение участков работы подчиненного, чего он должен на этих участках достигнуть и план по достижению установленных результатов. |
| Степень участия подчиненного | Степень участия подчиненного может быть разной в зависимости от организационных условий. Эффективное участие подчиненного предполагает наличие у него возможности влиять на их изменение. Это дает ему возможность планировать и контролировать свои действия, определять способ их выполнения. |
| Роль наставника | Выполнение работы, как одна из стадий, включает разработку плана действий, описывающего, каким образом цель будет достигнута. Руководитель должен выносить на обсуждение достигнутые результаты, требуемую помощь и корректировку целей; больше играть роль наставника, чем судьи. Такой подход поможет понять подчиненным, что УПЦ – это не жестко формализованное упражнение, а возможность к большей открытости в коммуникациях и гибкость в работе. |
| Оценка выполнения работы | Оценка выполнения работы включает: определение показателя, через который измеряется достигнутый результат; измерение самого результата. Показатель измерения работы по возможности должен носить универсальный характер, что помогает оценивать усилия в правильном направлении и в связи с другими участками работы. В УПЦ большое внимание уделяется самооценке в выполнении работы. |
| Обратная связь | Обратная связь (см. раздел «Коммуникации») является ключевым элементом УПЦ, устанавливающим степень достижения цели. Знание результата помогает определить направление улучшения работы, развития самого исполнителя с точки зрения его подготовки, отношения к работе и мотивации. Процедура обратной связи в УПЦ строится из определения достигнутых результатов и разработки мер по их дальнейшему улучшению. |