

Оценка результативности деятельности



«Самый медлительный человек, не теряющий из виду своей цели, все же проворнее того, кто блуждает без цели» (Г.Э.Лессинг)

В организациях не всегда заметны результативные сотрудники или наоборот, заметные сотрудники не всегда приносят результаты. Если в этой ситуации ничего не предпринимать, то это снижает трудовую мораль и мотивацию людей, возникают трения между ними и ухудшается рабочий климат.

В такой ситуации помогает регулярная оценка результативность своих сотрудников. Например, при помощи методики QPM—Questionnaire of Performance Measurement руководитель заполняет опросник и получает объективную картину по результатам деятельности каждого из своих сотрудников. Отчет с результатами по QPM покажет руководителю и сотруднику, какой вклад приносит сотрудник и в полной ли мере он использует свой потенциал. Полученная информация это актуальные срез нынешней ситуации и ценная возможность получения обратной связи для поощрения или улучшения.

Методика оценивает все категорий руководителей и сотрудников по базовым критериям результативности деятельности и труда:

Руководители:

- Качество работы
- Организация труда
- Инициатива и командная работа
- Качества руководителя

Сотрудники без руководящих функций:

- Объем работы
- Качество работы
- Организация труда
- Инициатива и командная работа

Критерии оценки универсальны и применимы для всех категорий должностей с управленческими, исполнительными, сбытовыми или административными функциями.

Особое преимущество: результаты по QPM можно интегрировать с оценкой компетенций и получать комбинированные качественные измерения в количественном выражении. Такой подход повышает точность и практичность принимаемых решений также и для развития.

Отдача методики:

- Предоставление обратной связи сотруднику на основе количественных показателей
- Получение четких ориентиров о достижениях и дефицитах в работе сотрудника
- Материал для статистического анализа по группе, отделу и организации в целом
- Повышение эффективности труда за счет скрытых потенциалов сотрудников

Область применения: Управление сотрудниками, оптимизация труда

Целевые группы: сотрудники всех уровней и функций

Формат вопроса: около 40 блоков вопросов

Методики и отчеты: на русском и немецком языках

Примеры применения – фрагменты

Пример вопроса:

8 / 37

Оцените соблюдение сроков, установленных для выполнения заданий/поручений /работ

- меньшую часть заданий/поручений/работ выполняет в срок
- большую часть заданий/поручений/работ выполняет в срок
- все задания/поручения/работы выполняет в срок
- все задания/поручения/работы выполняет в срок и половину их выполнил досрочно
- все задания/поручения/работы выполняет в срок и большую их часть выполнил досрочно
- все задания/поручения/работы выполняет досрочно, с высоким качеством выполнения

Примеры отчетов с результатами:

Оценка результативности QPM

QPM

ОБЪЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА:

Оцениваются завершенные в рассматриваемый период задачи по следующим критериям: Результаты по Объему полученных результатов работы; Степени исполнительности сотрудника; Частоте выполнения дополнительных работ; Выполнение работ в установленные сроки; Выдержки; Степени интенсивности выполнения работ.

Оценка по показателю "Объем результатов труда": 4

Примеры комбинированной оценки с созданием рейтинга:

Две оценки по профилям (компетентность и результативность) подсчитываются и выстраиваются в матрицу по оси Y – компетентность, по оси X – результативность, выводятся (калибруются) коэффициенты.

Вид оценки			Оценка компетенций CAPTain				
			Низкая (C)	Ниже средней (BC)	Средняя (B)	Выше средней (AB)	Высокая (A)
			0	0,05	0,1	0,15	0,2
Оценка результативности QPM	Низкая (C)	0	0	0,05	0,1	0,15	0,2
	Ниже средней (BC)	0,2	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4
	Средняя (B)	0,4	0,4	0,45	0,5	0,55	0,6
	Выше средней (AB)	0,6	0,6	0,65	0,7	0,75	0,8
	Высокая (A)	0,8	0,8	0,85	0,9	0,95	1,0
	Сверх-эффективность (A+)	1,2	1,2	1,25	1,3	1,35	1,5