

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

КАК ИЗМЕРИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ?



Здравствуйтесь, дорогие читатели!

На основе чего вы анализируете работу компании, отдела, сотрудника? На каком основании вы вознаграждаете и взыскиваете с сотрудника?

Понятно, что хотелось бы точно оценивать результаты. Но измерить результативность бухгалтера или юриста просто невозможно. Даже производительность руководителей изменить практически невозможно. Использовать какие-то формальные способы, слабо отражающие результаты, глупо. Да и как потом все это объединить в систему и привязать к зарплате? - непонятно. Идеально было бы сделать такую систему, в которой все измерялось бы и сразу влияло на заработную плату...

Не многие компании сегодня могут похвастаться ведением статистик на своем предприятии. И абсолютно зря. Западные компании уже давно себя не представляют без четкого измерения эффективности того или иного процесса, а также работы конкретного сотрудника на данном участке. Объяснить европейскому бизнесмену, зачем нужно платить печатнику за время, которое он провел общаясь в курилке или попивая кофе, будет довольно сложно.

«Как измерить результативность любого сотрудника?» - об этом и пойдет речь в нашем информационном выпуске. Приятного вам чтения!

Анастасия Сокоушина
специалист по связям с общественностью
«Центра обучения «Деловая инициатива»»

**БУДЬТЕ
В КУРСЕ СОБЫТИЙ!**



О ГЛАВНОМ

Как оценить эффективность персонала?



«Только за пару дней мы сделали несколько сотен звонков нашим клиентам!» - с искренним непониманием отвечает вам начальник отдела продаж после ситуации с резким падением прибыли.

«Все сотрудники приходят вовремя и отмечают в журнале!» - рапортует бодрый HR-менеджер, улыбаясь от уха до уха, хотя лояльность сотрудников стремится к нулю.

«Рекламная компания идет полным ходом - скоро наши дела пойдут в гору!» - со всей искренностью заверяет вас маркетолог, не желая ничего слышать про низкий уровень продаж.

И так всегда. Вы вот всей кожей чувствуете, что ваши сотрудники откровенно халтурят - а придраться не к чему. На показатели прибыли без слез взглянуть нельзя - а они Вас засыпают отчетами, рапортами, рабочими заготовками, показывают на выполненную работу. И решительно ничего с этим поделать нельзя.

Уволить? Так работают же. Иногда даже усердно работают - по крайней мере, как они сами считают.

Провести проверку на профпригодность? Так не в Америке живем - к экзаменам люди у нас умеют готовиться (ровно как и благополучно забывают все то, что так интенсивно учили).

Устроить аудит, пригласить экспертов? Да они в основном только по бумагам и отчетам и работают. Да и на время проверки все будут держаться образцово-показательно.

Самому попытаться разобраться? Да, это вариант. Только вот все остальные дела придется отложить на потом. В той ситуации, когда конкуренты только и ждут, пока ваша компания даст слабинку, этот вариант - форменное самоубийство.

На самом деле есть способ, как приструнить сотрудников и четко отследить их эффективность работы. Все просто -

необходимо внедрить на фирме систему статистик.

Это моментально сведет все проявления «кипучей рабочей деятельности» к нулю - ведь оценка сотрудников будет вестись только по эффективным действиям. И зарплата будет платиться только исходя из статистик. Поверьте, стимулирующий эффект после такого «садизма со стороны владельца» будет просто потрясающим!

25 апреля 2013 г. ВПЕРВЫЕ!
семинар «Ключевые показатели работы компании и сотрудников. Как измерить и управлять?»



Поймите кто есть кто в вашей команде!

Более подробно по тел. (3532) 56-02-91, 25-31-51

25 апреля	Семинар «Ключевые показатели работы компании и ее сотрудников. Как измерить и управлять?»
28 мая	Мастер-класс «Как уволить сотрудника, чтобы он сказал вам спасибо? Наука увольнять»
30 мая	Бизнес-тренинг «Работа с возражениями: от классики до авангарда» (г. Орск)
20 июня	Практический семинар «Профессиональные переговоры. Побеждает тот, кто умеет!»
25-26 июня	Бизнес-тренинг «Лидерство в управлении персоналом»

ЭТО ВАЖНО!

Оценка качества работы сотрудников - легкий и эффективный способ!



1. Распланируйте работу и показатели оценки работы сотрудников в начале оценочного периода.

В начале года или проекта подготовьте план работы. Перечислите различные задачи, над которыми будет работать сотрудник, и какие от него ожидаются результаты.

2. Производите периодическую проверку выполнения работы сотрудниками.

В случае годового оценочного периода, лучше всего проводить квартальные проверки. Важно, чтобы до финальной оценки, была проведена, по меньшей мере, одна промежуточная проверка. Это касается как годовых оценок, так и более коротких проектов.

Периодическая оценка качества работы сотрудников является ключевым фактором успеха финальной оценки. Вы поймете, что проверка дает возможность как сотруднику, так и менеджеру получить одинаковое представление о том, что ожидается от сотрудника. Это позволит сделать финальную оценку менее спорной и напряженной, так как каждый будет понимать связанные с его работой ожидания.

Это также дает возможность сотруднику произвести необходимые изменения в том, как он выполняет свою работу.

3. Поводите финальную оценку качества работы сотрудником.

Предоставьте сотрудникам возможность сделать оценку самостоятельно. Дайте им соответствующие формуляры, в которые они занесут свой рейтинг по каждой задаче, сформулированной в плане работы. В подтверждение рейтинга сотрудникам необходимо будет сделать примечания.

Вы заметите, что когда люди производят самооценку, они обычно не позволяют себе лишнего в том, как они оценивают результаты своей работы. Даже если они в начале позволяют себе такое, в процессе написания ими подтверждающих примечаний, реальность в итоге выплывает на поверхность.

Здесь как раз проявляется важная роль периодических проверок. Эти проверки устанавливают уровень ожиданий, против которых производится оценка результатов. Проверки устраняют возможность, когда сотрудник может полностью не понять задач, поставленных перед ним в рабочем плане.

После этого, на основе полученных самооценок, вы можете произвести заключительную оценку качества работы сотрудников. Базовые документы для вас уже подготовлены. Вам лишь необходимо отредактировать некоторые изменения и отформатировать их в соответствии со стандартной формой.

Теперь, после того как вы предприняли все эти предварительные шаги, во время общения с сотрудником по результатам его работы возникнет меньше споров и напряжения.

ЭТО РАБОТАЕТ!

Благодаря внедрению еженедельных планов-отчетов и организующей схемы мне стало заметно легче работать. Раньше приходилось вникать в каждый этап отработки заказа, много собирать информации, «держат в голове», тратить время на контроль за ходом работ. При этом часто было ощущение, что я занимаюсь «латанием дыр», занятость была очень высокой, но не было ощущения, что «всё под контролем».

С помощью недельных планов-отчетов легко увидеть всю «картину» по компании, заметнее вклад и результаты каждого специалиста, меньше сил и времени тратится на координацию. За собой заметил, что стал больше доверять сотрудникам.

Изменилось и отношение к работе в коллективе. Когда было объявлено, что в течение короткого срока мы должны полностью перейти на электронный документооборот с внешними партнерами я был приятно удивлен, что это не вызвало возмущений, negotiation, наоборот, специалисты увлеченно стали обсуждать необходимые действия по реализации этой важной задачи.

Впереди у нас ещё много планов и идей!

**Генеральный директор ООО «Меридиан»
Хамидуллин Э.И.**

«Команда фирмы «ВИСЛА» сотрудничает с Центром обучения «Деловая инициатива» на протяжении трех лет. В данный момент вместе с консультантами мы осуществляем проект по разработке Положения о мотивации.

До сегодняшнего дня было не совсем ясно, как привязать заработную плату сотрудников к прибыли фирмы и, верно ли была определена сумма окладов. Благодаря одной из консультаций со специалистом «Центра обучения «Деловая инициатива» стали понятны многие нюансы и тонкости в системе начисления заработной платы.

Будем работать!»

**Директор компании «ВИСЛА»
(официальный представитель)
К.Р. Ишмуратов**

«В ходе сотрудничества с консультантами Центра обучения «Деловая инициатива» в нашей компании происходят изменения, которые помогают нам развиваться!

Так, внедрив в работу сотрудников недельные планы-отчеты, стали видны недоработки, которые раньше я замечала только в случае претензий заказчиков. Теперь, видя взаимосвязь между функциями сотрудников, я меньше трачу сил и времени на координацию, быстрее корректирую ошибки сотрудников.

**Директор производственной компании
«Максимум» (г. Орск)
В.С. Зубкова**