

Модуль "ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА"

Модуль «Оценка персонала» в составе ПРП позволяет автоматизировать процедуры регулярной оценки персонала, проходящие в Компании.

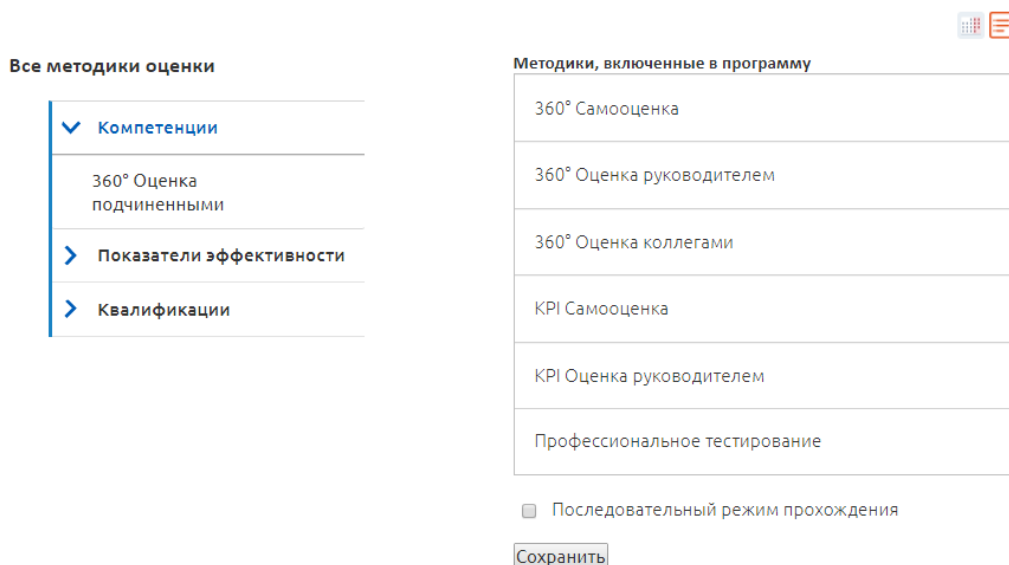
Модуль позволяет автоматизировать проведение следующих процедур:

- Оценка персонала методом 360 град;
- Оценка KPI;
- Профессиональное тестирование;
- Парные сравнения;
- Анкетирование;
- Формирование индивидуального отчета по результатам оценки.

ПРОГРАММА РЕГУЛЯРНОЙ ОЦЕНКИ

Программа регулярной оценки настраивается в рамках профиля должности сотрудника (Рисунок 1).

Программа регулярной оценки сотрудников профиля "Менеджер"



Все методики оценки	Методики, включенные в программу
<input checked="" type="checkbox"/> Компетенции	360° Самооценка
<input type="checkbox"/> 360° Оценка подчиненными	360° Оценка руководителем
<input type="checkbox"/> Показатели эффективности	360° Оценка коллегами
<input type="checkbox"/> Квалификации	KPI Самооценка
	KPI Оценка руководителем
	Профессиональное тестирование

Последовательный режим прохождения

Сохранить

РИСУНОК 1

УПРАВЛЕНИЕ ОЦЕНКОЙ

Действия по оценке персонала осуществляются в рамках сессии регулярной оценки.

Сессия оценки создается для подразделений Компании (Рисунок 2).

Оценочные сессии

[Создать оценочную сессию](#)

<input type="checkbox"/>	Бизнес-процесс	Название	Оценочный период	Участники	Дата начала	Дата окончания	Статус	Действия
		<input type="text" value="компе"/>	--Все--		<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	--Все--	<input type="button" value="Искать"/>
<input type="checkbox"/>	■ ■	ОС Оценка компетенций	Оценка персонала 2019	Менеджер по тендерным продажам	28.02.2019	31.03.2019	Идёт	▼
<input type="checkbox"/>	■ ■	Оценка компетенций	Оценка персонала 2019	НМ Отдел тендерных продаж	26.02.2019	31.03.2019	Идёт	▼

Для 0 элементов:






РИСУНОК 2

КОНТРОЛЬ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ

Для каждого участника оценочной сессии на основании программы оценки его профиля должности автоматически формируется список оценочных форм. Оценочные мероприятия для каждого участника условно представлены в виде индикаторов бизнес-процесса оценки (Рисунок 3).

Оценка компетенций > Участники

Выводить в таблице:

<input type="checkbox"/>	Бизнес-процесс	ФИО	Подразделение	Должность	Количество оценочных форм	Статус	Действия
<input type="checkbox"/>	■■■■■■■	 Amirov Ilya	HM Отдел тендерных продаж	Менеджер по тендерным продажам	7	Завершивший	<input type="button" value="Искать"/>
<input type="checkbox"/>	■■■■■■■	 Anisin Gosha	HM Отдел тендерных продаж	Менеджер по тендерным продажам	7	Активный	<input type="button" value="Искать"/>
<input type="checkbox"/>	■■■■■■■	 Kap Vova	HM Отдел тендерных продаж	Менеджер HM	6	Активный	<input type="button" value="Искать"/>
<input type="checkbox"/>	■■■■■■■	 Kim Roma	HM Отдел тендерных продаж	HM менеджер	6	Активный	<input type="button" value="Искать"/>
<input type="checkbox"/>	■■■■■■■	 Kovalevski Ilya	HM Отдел тендерных продаж	m1 TP	7	Активный	<input type="button" value="Искать"/>

Для 0 элементов:

РИСУНОК 3


ПРОХОЖДЕНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Каждый сотрудник Компании, участвующий в качестве респондента в оценочной сессии, может в электронном виде заполнить анкеты оценочных мероприятий.

В личном кабинете работникам доступен список актуальных оценочных сессий. Для просмотра нужно выбрать страницу «Оценка персонала» (Рисунок 4).

Оценка персонала

Выводить в списке: [прошедшие](#) [текущие](#) [будущие](#)



Сессия оценки

Оценка управленческих компетенций

Дата начала: 22.05.2018
Дата окончания определяется менеджером (ориентировочно: 01.06.2018)

Прошло времени

Процент заполнения

Процент прохождения

РИСУНОК 4


Анкета оценки компетенций (Рисунок 5)

Управленческий профиль

Мотивационный профиль

Вам необходимо оценить уровень развития компетенций Вашего коллеги. Ваша оценка должна быть основана на наблюдаемом Вами проявлении качества личности оцениваемого работника и поведения в повседневной трудовой жизни. При необходимости Вы можете прервать заполнение анкеты и вернуться к ней позже. Для этого нажмите на "Крестики" в правом верхнем углу, затем нажмите "Выйти". Все ответы сохранятся в системе.

Оцениваемый работник

 Золотарева Ирина Владимировна
Подразделение: СГК-Сервис
Должность: Начальник управления по работе с персоналом
Профиль должности: 496 Начальник управления

Категория	1	2	3	4	5
При анализе информации	Принимает решения, не ориентируясь на ситуацию, проявляет крайний субъективизм, путая факты с мнением. Не замечает неполноты в своих выводах и действиях.	Анализирует ситуацию односторонне, в основном учитывает действие факторов, связанных с его профессиональной деятельностью, влияние остальных - недооценивает.	Выделяет приоритеты и делает выводы на основе имеющейся информации, без инициативы в поиске уточняющих сведений. Опирается исключительно на опыт, с преобладанием тактических (не стратегических) решений.	Организует поступление необходимой информации для принятия решения из смежных структур. Принимает системные решения, ориентированные на долгосрочную перспективу, выходя за рамки своего подразделения.	Ясно понимает тенденции, определяющие положение всей компании и влияющие на ее бизнес в долгосрочной перспективе. Всегда дает деловые и результативные рекомендации с учетом прогноза.
В принятии решений	Не просчитывает последствий своих действий. Не учитывает развития ситуации и не предпринимает действий по выявлению/предупреждению рисков, игнорирует позитивные возможности. Реагирует только на явную проблему или получение сиюминутной выгоды.	Прогнозирует исход знакомых ситуаций по аналогии с прошлым опытом, выделяет очевидные риски и возможности (с упором на профессиональную деятельность), предлагает единичные меры по минимизации рисков и/или использованию позитивных возможностей.	Прогнозирует развитие рабочей ситуации с учетом возможных изменений. Рассматривает альтернативные варианты, находит решение, позволяющее минимизировать риски и получить результат.	Просчитывает потенциальные возможности и риски. Реализует систему профилактических мер, максимально снижает вероятность возникновения барьеров на пути к успеху.	Определяет стратегические перспективы с учетом внешних возможностей и рисков, а также внутренних условий.
При планировании действий	Формирует хаотичный список действий, не влияющий на ситуацию.	Определяет отдельные действия, направленные на удержание контроля над ситуацией. Не видит необходимости составлять планы действий.	Погружен в поддержку текущего процесса. Перспективных планов не составляет. Реагирует только на новые вводные.	Ориентирован как на улучшение операционной ситуации в своем подразделении, так и на дальнейшее развитие подразделения в соответствии со стратегическими целями компании.	Направлен на то, чтобы вывести компанию на новый уровень, существенно упрощая его положение (не пьез в глаза).


РИСУНОК 5

Анкета оценки KPI (Рисунок 6)

Оценка KPI сотрудника Anisin Gosha

Время не ограничено

Оцениваемый сотрудник

-  Anisin Gosha
- Подразделение: НМ Отдел тендерных продаж
- Должность: Менеджер по тендерным продажам
- Профиль должности: m4

Оценка показателей эффективности

Показатель эффективности	Вес	Плановое значение	Фактическое значение	Комментарий сотрудника
Показатель ТП2	1.00	8 шт	<input style="width: 100px;" type="text" value="10"/> шт	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; min-height: 30px;">комментарий сотрудника</div>

Выйти
Готово

РИСУНОК 6

Анкета теста в рамках мероприятия профессионального тестирования (Рисунок 7)



Лучший профессионал строительно-монтажных работ

Вопрос №1

Когда должен работник приступить к работе, если в договоре не оговорен день начала работы?

- Два
- Один
-

Вопрос №2

Для каких видов подземных сетей в обязательном порядке составляются схемы сварных стыков трубопроводов?

- Газопроводов, теплопроводов, сетей горячего водоснабжения, продуктопроводов опасных и вредных продуктов, а также, в случае необходимости, для других трубопроводов по требованию органов надзора
- При переходах под автодорогами, ж/д, водными преградами
- Всех подземных сетей из стальных и пластиковых труб
-

Вопрос №3

Допускается ли использовать в качестве основы для исполнительных схем по элементам зданий и сооружений рабочие чертежи, входящие в состав проектной документации?

- Допускается
- Не допускается
- Допускается по согласованию с проектной организацией
-

РИСУНОК 7

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

По итогам оценочной сессии системой автоматически формируется индивидуальный отчёт, содержащий обобщённые данные оценки по всем категориям респондентов (Рисунок 8, Рисунок 9, Рисунок 10).

Диаграмма 2. Объединенные результаты оценки компетенций (среднее значение)

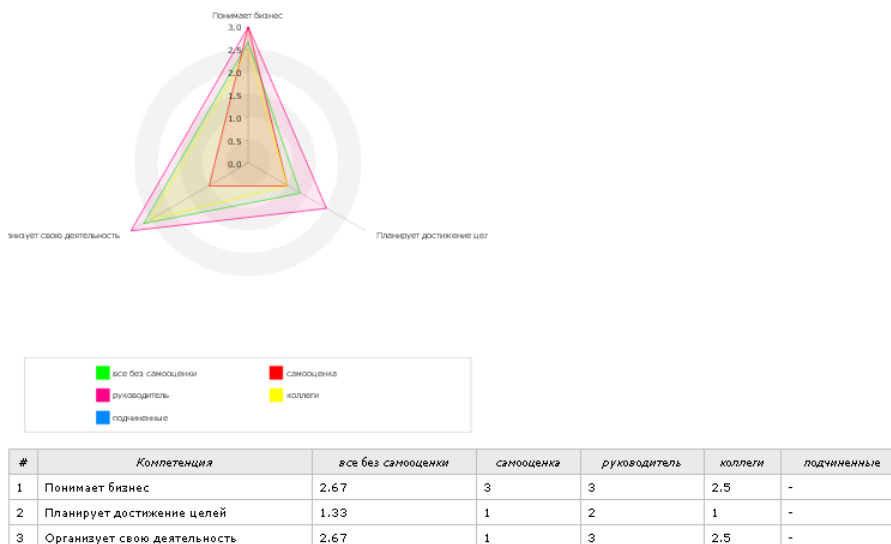


РИСУНОК 8

Подробные результаты по компетенциям

Диаграмма 3. Оценка компетенции "Понимает бизнес"

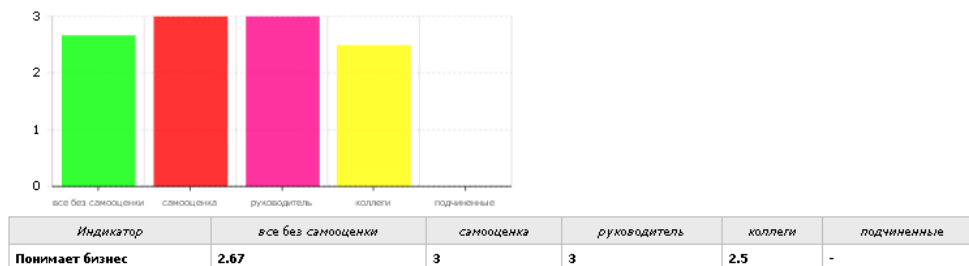


Диаграмма 4. Оценка компетенции "Планирует достижение целей"

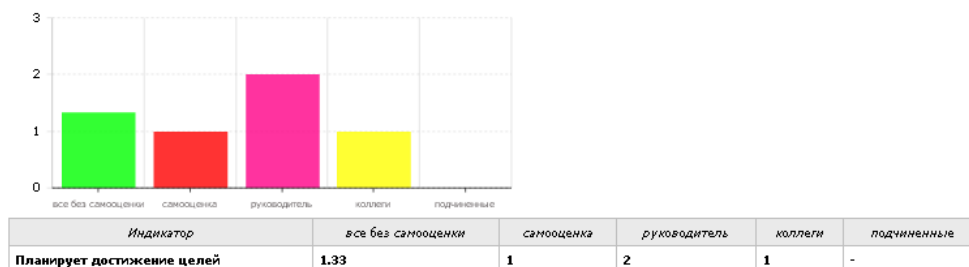


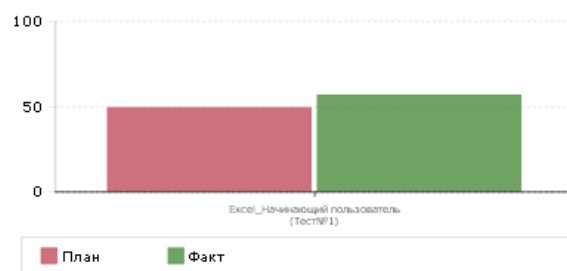
Диаграмма 5. Оценка компетенции "Организует свою деятельность"



РИСУНОК 9

Профессиональное тестирование

Диаграмма 1. Объединенные результаты оценки квалификаций



#	Квалификация	План	Факт
1	Excel_Начинающий пользователь (Тест№1)	50	57

Печать

Скачать как PDF

РИСУНОК 10